

Calenia Energia SpA

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D.Lgs. 231/2001**



Approvato il 19 luglio 2013 dal Consiglio di Amministrazione di Calenia Energia SpA

Sommario

Premessa.....	4
1. Premessa.....	4
2. Finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	4
3. Struttura del documento	5
4. Destinatari.....	5
5. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	6
6. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente	6
7. Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo	7
8. Principi di adozione del Modello da parte di Calenia Energia	8
8.1 Modalità operative seguite per la costruzione e aggiornamento del Modello	8
8.2 Profili di rischio di Calenia Energia	9
8.3 Identificazione dei presidi di rischio e definizione dei Protocolli	9
9. Organismo di Vigilanza.....	10
9.1 Ruolo dell'Organismo di Vigilanza	10
9.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	10
9.3 Cause di (in)eleggibilità, decadenza, sospensione e revoca dei componenti degli Organismi di Vigilanza	11
9.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	12
9.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza	12
9.6 Obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	13
10. Sistema Disciplinare	15
10.1 Lavoratori dipendenti non Dirigenti	15
10.2 Lavoratori dipendenti con qualifica di Dirigente	15
10.3 Misure nei confronti degli Amministratori	15
10.4 Misure nei confronti dei Sindaci	15
10.5 Misure nei confronti dei consulenti, fornitori e collaboratori esterni	15
11. Diffusione del Modello	16
11.1 La comunicazione iniziale	16
11.2 La formazione	16
11.3 Informazione ai soggetti terzi che operano per conto o nell'interesse della Società	17
12. Aggiornamento del Modello.....	17

Revisione N°	Oggetto della revisione	Approvato dal CdA del
1.1	Primo rilascio	18.10.2006
1.2	Revisione	15.12.2010
2.0	Revisione	11.05.2012
3.0	Revisione	19.07.2013

1. Premessa

Il presente documento illustra il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello" o "Modello organizzativo") adottato da Calenia Energia S.p.A. (di seguito anche "Calenia" o la "Società", salvo diversa indicazione) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "Decreto").

In particolare, il presente Modello è stato adottato dal Consiglio d'Amministrazione di Calenia con delibera del 18 ottobre 2006, al fine di attuare i principi di corretta gestione affermati dal Decreto. L'ultimo aggiornamento è stato approvato con delibera del 19 luglio 2013

A questo proposito, si precisa che il modello di business adottato dalla Società si caratterizza per la gestione attraverso prestatori di servizi esterni di alcune importanti attività operative ed amministrative, principalmente svolte da Axpo Italia S.p.A., già EGL Italia S.p.A in forza del contratto di Management Service Agreement (MSA) in essere. Ne consegue che il presente Modello organizzativo e le regole comportamentali in esso contenute si estendono anche al personale di Axpo Italia S.p.A. (o a qualsivoglia altro personale nell'ambito del Gruppo di appartenenza) che operi in nome o per conto di Calenia.

Si precisa, peraltro, che, la stessa Axpo Italia S.p.A., appartenente al Gruppo di cui fa parte Calenia, si è dotata, al proprio interno, di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, che appare coerente con quello adottato dalla Società, essendo ispirato ai medesimi principi di corretta e trasparente gestione aziendale.

Le regole ed i principi comportamentali descritti nel presente Modello organizzativo devono considerarsi applicabili anche nello svolgimento di attività per conto di terzi.

2. Finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello di Calenia ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui la Società si è dotata al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, il presente documento si pone l'obiettivo di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Calenia nelle aree a rischio reato e nelle aree strumentali¹ alla commissione dei reati previsti nel Decreto, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle norme penali e amministrative ivi indicate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Calenia in quanto, anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;

¹ Con le espressioni aree a rischio reato e aree strumentali s'intendono, rispettivamente, le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto (aree "a rischio") e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei medesimi illeciti (aree "strumentali").

- consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio reato e sulle aree strumentali alla commissione dei reati, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

3. Struttura del documento

Il Modello di Calenia, così come articolato nel presente documento, si compone di due sezioni:

- I. *“Il Decreto”*, sezione di carattere generale volta ad illustrare i contenuti generali del Modello nonché i contenuti del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito anche il “Decreto”) e s.m.i.;
- II. *“Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Calenia”*, sezione volta a dettagliare i contenuti specifici del Modello adottato dalla Società.

Costituiscono parte integrante del Modello adottato dalla Società i seguenti documenti riportati in allegato:

- Codice di Condotta (**Allegato 1**);
- Clausole contrattuali (**Allegato 2**);
- Descrizione dei reati di cui al Decreto 231/2001 (**Allegato 3**);
- Informativa sulla Privacy per trattamenti connessi al D.Lgs. 231/01 (**Allegato 4**);
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (**Appendice A**).

Integrano inoltre il Modello i seguenti documenti:

- organigrammi aziendali;
- sistema di deleghe e procure;
- protocolli e procedure aziendali a presidio delle aree a rischio reato.

4. Destinatari

Il documento è indirizzato a tutto il personale di Calenia (ivi incluso il personale di Axpo Italia S.p.A. che svolge in qualità di prestatore di servizi esterno attività per conto della Società in forza del contratto di Management Service Agreement), che è tenuto a conoscere e rispettare le disposizioni contenute nel Modello, anche attraverso specifiche attività di formazione ed informazione di seguito indicate.

Il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e contenute anche nel Codice di Condotta della Società, è richiesto anche al personale delle altre società del Gruppo, ai fornitori e consulenti che operano per Calenia, mediante la previsione di apposite clausole contrattuali (di cui all'**Allegato 2** del presente documento).

5. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare il diritto societario italiano in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 (sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea) e del 26 maggio 1997 (sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati membri) e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 (sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali).

Con tale Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, etc.) per alcuni reati commessi a favore o a vantaggio degli stessi da parte dei propri Amministratori, dipendenti e collaboratori.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle sanzioni interdittive, quali la sospensione o la revoca delle licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato compiuto l'illecito.

6. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'Ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. n. 231/2001 ed in successivi provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata. Si rinvia all'**Allegato 3** per l'articolazione dettagliata e la descrizione di tali reati.

7. Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati introdotti dal Decreto.

L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

In particolare, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza);
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i Modelli organizzativi;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

La mera adozione del Modello da parte dell'organo amministrativo (ovvero il Consiglio di Amministrazione) non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Il legislatore statuisce che un Modello è efficace se soddisfa le seguenti esigenze (art. 6 comma 2 del Decreto):

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individua le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Il legislatore statuisce che un Modello è effettivo se prevede (art. 7 comma 4 del Decreto):

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

8. Principi di adozione del Modello da parte di Calenia Energia

Il Consiglio di Amministrazione di Calenia ha inteso ribadire i principi di corretta gestione e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e, a tal fine, ha adottato un Modello coerente con le esigenze espresse dal Decreto. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di un Modello allineato alle prescrizioni del Decreto sia un imprescindibile mezzo di prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Nella predisposizione del presente Modello la Società si è ispirata, oltre alla normativa di riferimento, alle Linee Guida predisposte da Confindustria e s.m.i.. Secondo quanto, infatti, disposto dall'art. 6 comma 3, del Decreto, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

8.1 Modalità operative seguite per la costruzione e aggiornamento del Modello

L'art. 6, comma 11, lett. a) del Decreto prevede espressamente che il Modello debba individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati.

Nel seguito sono descritte le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e conseguente rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli di Calenia rilevanti per la prevenzione dei reati.

Nella prima fase si è svolta (sia nel corso della prima adozione del modello che nelle successive fasi di aggiornamento dello stesso) un'analisi della documentazione disponibile (regole interne di comportamento, organigramma, insieme delle deleghe e delle procure, elementi relativi alle sanzioni disciplinari, documentazione relativa al sistema di gestione della sicurezza ex T.U.S. D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i., ecc.), al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per la Società.

Sulla base dell'analisi della documentazione raccolta, si è provveduto ad effettuare una ricognizione delle principali attività svolte nell'ambito delle singole Funzioni della Società.

Attraverso il coinvolgimento dei Responsabili della Società si è inteso ritagliare il Modello sugli specifici ambiti operativi e sulle strutture organizzative di Calenia con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili in capo alla Società.

Sono state, quindi, identificate le aree ritenute a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto e/o strumentali, intendendosi per tali:

- 1) le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto;
- 2) le aree in cui potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto.

Sulla base delle attività a rischio rilevate e del sistema di controllo in essere è stata effettuata una valutazione dell'adeguatezza delle procedure esistenti nel prevenire o individuare comportamenti illeciti e sono stati forniti, ove necessario, i suggerimenti utili al miglioramento dei processi decisionali e di controllo esistenti, tenuto conto delle disposizioni del Decreto e delle *best practices* di cui alle Linee Guida di Confindustria.

Calenia ha recepito il Codice di Condotta, emanato dalla Capogruppo Axpo Holding AG, quale parte di un più ampio programma di Etica Sociale avviato dall'intero Gruppo Axpo.

Calenia ha quindi valutato l'adeguatezza di tale Codice di Condotta rispetto alla propria attività, considerando le eventuali necessità di adattamento e integrazione rispetto alle specifiche esigenze espresse dal Decreto 231/01.

E' stata valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure con riferimento alle attività proprie del business e alle previsioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, verificando eventuali necessità di adattamento.

Con specifico riferimento ai reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro è stata effettuata un'analisi volta a valutare il sistema di gestione del rischio, implementato dalla Società in merito alle principali tematiche trattate dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, mediante lo svolgimento di interviste ai responsabili di Direzione/Funzione nonché attraverso l'analisi della documentazione inerente alle misure organizzativo/procedurali caratterizzanti il sistema di gestione della sicurezza.

Sulla base dell'attività di valutazione del sistema di controllo interno, sono stati definiti alcuni specifici Protocolli (ovvero procedure comportamentali e di controllo), con riferimento alle principali aree di attività a rischio reato e/o strumentali (richiamate al successivo paragrafo 8.2).

I protocolli sviluppati descrivono, tra le altre, le regole di comportamento, i principi di controllo e le modalità operative cui i collaboratori della Società devono attenersi nell'espletamento delle attività a rischio e/o strumentali.

In particolare, i Protocolli identificano:

- la segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- la documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- la ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

Il Decreto all'art. 6, Il comma, lettera c) prevede espressamente per l'azienda l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

Per i dettagli in merito, si rinvia al Capitolo 10 del presente documento.

Sono state, inoltre, definite apposite clausole da inserire nei contratti conclusi con i terzi coinvolti nello svolgimento delle attività potenzialmente a rischio reato per Calenia, riportate in **Allegato 2**.

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa prevede inoltre l'obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, a garanzia dell'aggiornamento del Modello.

Per i dettagli in merito, si rimanda al Capitolo 9 del presente documento.

8.2 Profili di rischio di Calenia Energia

Omissis

8.3 Identificazione dei presidi di rischio e definizione dei Protocolli

L'identificazione delle aree a rischio ha permesso di individuare i meccanismi di controllo in essere della Società, nonché le attività peculiari per le quali è risultato necessario identificare specifici Protocolli.

I Protocolli sono stati sviluppati con l'obiettivo di stabilire le regole di comportamento e le modalità operative cui la Società deve adeguarsi, con riferimento all'espletamento delle principali attività "a rischio".

Pertanto, è stato formalizzato un Protocollo in corrispondenza di ciascuna delle principali aree "a rischio" identificate.

Calenia adeguerà il proprio comportamento a quanto esposto nei protocolli identificati e, provvederà, laddove ritenuto opportuno, all'emanazione di apposite normative interne, ordini di servizio, che recepiscono nel dettaglio le singole disposizioni.

9. Organismo di Vigilanza

9.1 Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa - così come disciplinata dall'art. 6 comma 1 del Decreto - prevede l'obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere necessariamente i seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza**, necessari affinché l'Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- **professionalità**, necessaria per l'espletamento delle specifiche funzioni ad esso riconosciute;
- **continuità di azione**, che permette l'Organismo di Vigilanza di:
 - lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un riferimento costante per tutto il personale della Società.

9.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione della Società, tenuto conto delle prescrizioni normative contenute nel Decreto, ha nominato un organismo indipendente, senza coinvolgimenti operativi nella gestione e amministrazione della Società, il quale si può avvalere di personale interno o esterno alla Società con competenze necessarie allo svolgimento dell'incarico conferito.

Si precisa che i componenti dell'Organismo, sia esso mono o plurisoggettivo, sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati con esperienza nel settore nel quale Calenia svolge la propria attività, e/o con competenze in ambito legale e/o contabile o giuslavoristico, dotati di adeguata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385, in modo che la composizione dell'Organismo sia tale da coprire per competenze ed esperienze tutti i predetti settori professionali.

I componenti dell'Organismo restano in carica per tre anni e sono sempre rieleggibili. La loro revoca o sostituzione prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, intendendosi per tali, a titolo esemplificativo:

- la volontaria rinuncia da parte del componente dell'Organismo;
- la sopravvenuta incapacità per cause naturali;
- il venire meno dei requisiti di onorabilità, come meglio specificato al successivo paragrafo 9.3;
- la mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi;
- la mancata comunicazione al Consiglio di Amministrazione da parte di un membro dell'Organismo del verificarsi di una causa di decadenza di cui al successivo paragrafo 9.3;
- il verificarsi di una delle cause di sospensione o revoca di cui al successivo paragrafo 9.3;
- l'avvenuta violazione di uno o più adempimenti di cui al successivo articolo 9.4.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un Regolamento interno, avente la finalità di assicurare il corretto svolgimento delle attività di pertinenza dell'Organismo medesimo (**Appendice A**).

Il Consiglio di Amministrazione di Calenia stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione in merito all'adozione del proprio Regolamento interno, avente la finalità di assicurare il corretto svolgimento delle attività di pertinenza dell'Organismo medesimo, nonché eventuali successivi aggiornamenti e modifiche.

9.3 Cause di (in)eleggibilità, decadenza, sospensione e revoca dei componenti degli Organismi di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia esso mono o plurisoggettivo, devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385: in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.

Non possono, inoltre, essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali sono stati condannati con sentenza divenuta definitiva, anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- 1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- 2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- 3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- 4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- 5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal decreto legislativo n. 61/2002;
- 6) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- 8) coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- 9) coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- 10) coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare in ogni momento i componenti dell'Organismo. Qualora non ricorra un giustificato motivo, al revocato spetta il diritto al risarcimento del danno subito.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;

- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni
- l'accertamento, da parte del Consiglio di Amministrazione, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati ai sensi del paragrafo 9.4 e, in particolare, nell'individuazione e conseguente eliminazione di violazioni del Modello, nonché nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

9.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza sono espressamente definite dal legislatore nel Decreto all'art. 6, comma 1, lettera b) e sono ricomprese nelle seguenti espressioni:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- proporre gli aggiornamenti necessari.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello è necessario premettere che l'adozione di eventuali sue modifiche è di competenza dell'organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione e, in delega, Amministratore Delegato), il quale, secondo quanto disposto dall'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

Al fine di garantire piena efficacia della sua azione, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso alla documentazione aziendale rilevante ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'Organismo di Vigilanza è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera del Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'Organismo stesso di poter svolgere i propri compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione. Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza compete, in ogni caso, il rimborso delle spese vive e documentate sostenute nell'espletamento dell'incarico.

9.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a riferire in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali aspetti critici, nonché a fornire comunicazione in ordine alle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza deve trasmettere almeno semestralmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari (connessi con comportamenti rilevanti ai fini del presente Modello) eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione. Almeno una volta l'anno, tale relazione deve essere esposta al Consiglio di Amministrazione a cura del Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello medesimo.

Analogamente, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi societari della Società, ivi incluso il Collegio Sindacale, per essere chiamato a riferire in ordine a circostanze significative, quali il rispetto e l'idoneità preventiva del Modello.

9.6 Obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello organizzativo adottato dalla Società ai fini del Decreto, tutte le strutture aziendali sono tenute ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità sotto esposte.

L'obbligo si estende ai seguenti flussi informativi:

- flussi informativi generali;
- flussi informativi specifici per processo rilevante ai fini del Decreto.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro (indicati agli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001) che cooperano al perseguimento dei fini della Società sono tenuti ad informare, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali richiamate dal Codice di Condotta;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

Inoltre, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, relativi esiti;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle aree di competenza aziendali nell'ambito della attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in conformità con la normativa vigente e il sistema di gestione della sicurezza di Calenia;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, ecc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate.

Oltre a quanto previsto al precedente paragrafo, i Responsabili della Società, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a fornire, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente:

- ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo, incluse le informazioni richieste dai relativi protocolli rilevanti ai fini del Decreto, ove previsti;
- ogni cambiamento avente ad oggetto il sistema delle deleghe ovvero la struttura organizzativa e di governance di Calenia;
- le operazioni societarie straordinarie di Calenia;
- ogni nuova attività aziendale.

Le modalità e le tempistiche di flussi informativi ad hoc all'Organismo di Vigilanza per specifiche aree di attività a potenziale rischio-reato potranno essere meglio dettagliate dallo stesso Organismo.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'Organismo dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello Organizzativo e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al successivo Capitolo 10.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza sollecitare semestralmente i Responsabili della Società affinché forniscano assicurazione sulla completezza delle informazioni comunicate.

Tutti i flussi informativi, generali e specifici, devono essere forniti in forma scritta e indirizzati all'Organismo di Vigilanza, mediante consegna diretta all'Organismo, per posta ordinaria all'indirizzo:

Calenia Energia S.p.A., Via Enrico Albareto, 21 - 16153 Genova (GE), ovvero inoltro di e-mail all'indirizzo *Omissis*

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Calenia o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A tal fine, ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto n.196/03 e come meglio riportato nell'**Allegato 4**, salvo l'assolvimento dei propri compiti di reporting verso il vertice aziendale.

10. Sistema Disciplinare

L'esistenza di un sistema sanzionatorio, con *sanzioni proporzionate* alla *gravità* della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei destinatari rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo, compresi tutti i protocolli ad esso correlati.

L'applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto. L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i destinatari abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretino un reato ovvero non determini responsabilità diretta dell'Ente.

Con esclusivo riferimento alle violazioni del Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il sistema sanzionatorio di riferimento resta quello già previsto dalla Società, secondo quanto espressamente previsto dalle relative norme vigenti.

10.1 Lavoratori dipendenti non Dirigenti

Omissis

10.2 Lavoratori dipendenti con qualifica di Dirigente

Omissis

10.3 Misure nei confronti degli Amministratori

Omissis

10.4 Misure nei confronti dei Sindaci

Omissis

10.5 Misure nei confronti dei consulenti, fornitori e collaboratori esterni

Omissis

11. Diffusione del Modello

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

Tutti gli esponenti che operano all'interno, nonché i partner e i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

11.1 La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutto il personale in forza in azienda al momento dell'adozione stessa, inoltre:

- il Modello stesso e i suoi allegati sono pubblicati nella intranet aziendale e sul sito internet della Società;
- il Codice di Condotta è pubblicato sulla intranet e sul sito internet della Società.

I suddetti soggetti si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società o del Gruppo, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello Organizzativo e della sua disponibilità presso la sede aziendale e sulla Intranet aziendale.

11.2 La formazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale di Calenia di garantire a tutti i destinatari del Modello medesimo la conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutti i destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali Calenia ha inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate, o potrebbero essere, a rischio. Tali obiettivi sono indirizzati verso le attuali risorse di Calenia, nonché verso quelle ancora da inserire.

Il livello di formazione e di informazione dei destinatari avrà un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione verso quei dipendenti che operano nelle aree maggiormente "sensibili". L'attività di formazione può essere differenziata in funzione della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, d'intesa ed in stretto coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e il Responsabile Human Resources, valutare l'adeguatezza del piano formativo relativo, con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'*obbligatorietà* della partecipazione e alle *misure da adottare avverso quanti non frequentino* senza giustificato motivo.

In forza di ciò, ha previsto interventi tesi alla più *ampia diffusione* delle prescrizioni del Modello ed alla conseguente *sensibilizzazione* di tutto il personale. La formazione prevede pertanto:

- una parte relativa alla illustrazione del quadro normativo di riferimento (conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione dei Reati e Illeciti Amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001, caratteristiche essenziali dei reati e funzione che il Modello svolge in tale contesto) e del Modello;

- una parte inerente gli specifici Protocolli adottati dalla società con specifico riferimento alle regole comportamentali e di controllo da adottare, da parte dei destinatari del presente documento, con riferimento a ciascuna delle aree a rischio reato e/o strumentali.

Rientrano nella formazione, oltre a corsi e seminari specifici, anche il ricorso a strumenti divulgazione, quali, a titolo esemplificativo, e-mail di aggiornamento o note informative interne.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'Organismo dei nominativi dei presenti.

Per quanto concerne i *neoassunti* ovvero i soggetti che non potessero partecipare ai predetti corsi per comprovate ragioni, dovranno essere organizzati corsi specifici, previo accordo con il relativo Responsabile.

Si procederà alla reiterazione dei corsi, al fine di verificare l'effettiva applicazione del Modello da parte dei destinatari nonché la loro sensibilizzazione ai temi ed alle prescrizioni di cui al Modello medesimo, secondo modalità indicate al Consiglio di Amministrazione dall'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Responsabile Human Resources.

11.3 Informazione ai soggetti terzi che operano per conto o nell'interesse della Società

I consulenti, i fornitori e/o i collaboratori esterni devono essere informati del contenuto del Codice di Condotta e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto.

12. Aggiornamento del Modello

Il Decreto prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello di organizzazione, gestione e controllo, al fine di assicurarne il costante adattamento alla realtà aziendale, ovvero alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della società, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo organo amministrativo cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo.

L'organo amministrativo, a sua volta, conferisce mandato all'Amministratore Delegato di apportare le eventuali successive variazioni ai protocolli previsti dal Modello di Organizzazione e Controllo al fine di adeguarli ai mutamenti aziendali. In caso di modifiche sostanziali, l'Amministratore Delegato è incaricato di darne informazione all'organo amministrativo. La cura dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

Axpo Italia SpA (Sede legale della società italiana del Gruppo Axpo)

Via Enrico Albareto, 21 | I - 16153 Genova

T +39 (0)10 29 10 41 | F +39 (0)10 2910 444 | www.axpo.com

L'organismo di Vigilanza di Axpo Italia

Via Enrico Albareto, 21 | I - 16153 Genova

T +39 (0)10 29 10 669 | www.axpo.com

