



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

PARTE GENERALE

**APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELLA SEDUTA
DEL 22 GIUGNO 2009**

INDICE

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI	6
1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI	9
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001	9
1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa	14
2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ENEL	17
2.1 Obiettivi perseguiti da ENEL con l'adozione del Modello- Attuazione del Modello e successivi aggiornamenti	17
2.2 Funzione del Modello	19
2.3 I principi ispiratori del Modello	21
2.4 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo	22
2.5 Approvazione del Modello e suo recepimento nell'ambito del Gruppo	23

2.6	Modifiche e integrazioni del Modello	25
2.7	Applicazione del Modello da parte delle singole Società ed attuazione da parte delle stesse dei controlli sulle Aree a Rischio	25
2.8	Coordinamento sui sistemi di controllo e verifica sul piano generale dell'efficacia del Modello	26
3.	ORGANO DI CONTROLLO (ORGANISMO DI VIGILANZA e <i>COMPLIANCE OFFICER</i>)	28
3.1	Identificazione dell'OdV e del CO	28
3.2	Funzioni e poteri dell'OdV e del CO	31
3.3	Funzioni dell'OdV e del CO: <i>reporting</i> nei confronti degli organi societari	34
3.4	Funzioni di coordinamento dell'OdV di ENEL S.p.A. con i CO delle altre Società del Gruppo	35
4.	SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA	36
4.1	Selezione del personale	36
4.2	Formazione del personale	36
4.3	Selezione di Consulenti, Partner e Fornitori	37
4.4	Informativa a Consulenti, Partner e Fornitori	37

4.5	Obblighi di vigilanza	37
5.	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEL <i>COMPLIANCE OFFICER</i>	38
5.1	Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi	38
5.2	Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	39
5.3	Sistema dei poteri	40
6.	SISTEMA DISCIPLINARE	41
6.1	Principi generali	41
6.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	41
6.3	Misure nei confronti dei dirigenti	45
7.	ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	46
7.1	Misure nei confronti degli Amministratori	46
7.2	Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori	46
7.3	Misure nei confronti dell'OdV/CO	47

8.	VERIFICHE PERIODICHE	48
9.	MODELLO E CODICE ETICO	49

DEFINIZIONI

Le definizioni di seguito indicate trovano applicazione nella presente Parte Generale nonché nelle singole Parti Speciali, fatte salve le ulteriori definizioni contenute in queste ultime.

Aree a Rischio: le aree di attività del Gruppo nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dal Gruppo.

Codice Etico: il codice etico adottato dal Gruppo e approvato dal Consiglio di Amministrazione di ENEL S.p.A. in data 28 marzo 2002 e relativi aggiornamenti.

Comitato di Controllo Interno: il comitato di controllo interno istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A.

Compliance Officer o **CO:** l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento per le Società del Gruppo.

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto del Gruppo in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Destinatari: gli Esponenti Aziendali, i Consulenti, i Partner e i Fornitori.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con il Gruppo, ivi compresi i dirigenti.

Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari: l'Esponente Aziendale di cui all'art. 154-*bis* del TUF.

D.Lgs. n. 231/2001 o il **Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Enel S.p.A. o Capogruppo: la Capogruppo Enel S.p.A., con sede legale in Roma, Viale Regina Margherita 137.

Enti: entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.).

Esponenti Aziendali: amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti del Gruppo.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi del Gruppo, professionali e non, inclusi quelli di natura finanziaria, che non rientrano nella definizione di Partner.

Gruppo o Enel: Enel S.p.A. e le altre società dalla medesima controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.

Illeciti: gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF).

Linee Guida: le Linee Guida adottate da associazioni rappresentative degli enti e, in particolare, da Confindustria, per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. 231/2001.

Modello o Modelli: il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Organi Direttivi delle Società del Gruppo: gli organi societari delle Società del Gruppo che, nei diversi ordinamenti, hanno il medesimo ruolo di gestione ed amministrazione del Consiglio di Amministrazione.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo, di natura collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento in Enel S.p.A. Nel presente Modello, pertanto, si farà riferimento all'OdV per la Capogruppo e al CO per le altre società del Gruppo, salvo il caso di specifici adempimenti posti in capo al solo OdV della Capogruppo ai sensi del presente Modello.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i loro membri.

P.A.: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).

Partner: le controparti contrattuali con le quali il Gruppo addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con il Gruppo nell'ambito delle Aree a Rischio.

Piano Tolleranza Zero alla Corruzione: il programma di lotta alla corruzione adottato dal Gruppo e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 15 giugno 2006 e relativi aggiornamenti.

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.

Responsabile Interno: soggetto interno al Gruppo al quale viene attribuita, con nomina dall'Amministratore Delegato o di un dirigente da questi incaricato, la responsabilità singola o condivisa con altri per le operazioni nelle Aree a Rischio.

Scheda di Evidenza: documento che, nei casi in cui è richiesto dall'OdV/CO, il Responsabile Interno è tenuto a compilare per ogni operazione eseguita nell'ambito delle Aree a Rischio.

Società: la Capogruppo e le diverse società del Gruppo considerate singolarmente.

TUF: il D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche e integrazioni.

1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

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 D.Lgs. n. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles* del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione* anch'essa firmata a *Bruxelles* il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE* del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (definiti dalla legge come "Enti" o "Ente"), è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere gli Enti nella punizione di taluni reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto - nel suo testo originario - si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* cod. pen.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*ter* cod. pen.);
- concussione (art. 317 cod. pen.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 cod. pen.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 cod. pen.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* cod. pen.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma primo, n. 1 cod. pen.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* cod. pen.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico

(art. 640-ter cod. pen.).

Successivamente, l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*", ha inserito nell'ambito del Decreto l'art. 25-bis, che mira a punire il reato di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo".

Più di recente, l'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha introdotto il nuovo art. 25-ter del D.lgs n. 231/2001, estendendo il regime di responsabilità amministrativa degli Enti anche ai c.d. reati societari, così come configurati dallo stesso Decreto n. 61/2002 (false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, agiotaggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza).

In seguito, l'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7 ha introdotto l'art. 25-quater, il quale dispone la punibilità dell'Ente per i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali. Mentre l'art. 25-quinquies, introdotto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228 ha esteso la responsabilità amministrativa dell'Ente ai reati contro la personalità individuale.

L'art. 9 della L. 18 aprile 2005, n. 62 (di seguito la "Legge Comunitaria 2004") ha, inoltre, inserito l'art. 25-sexies volto ad estendere la responsabilità amministrativa degli Enti ai nuovi reati

di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

La Legge Comunitaria 2004 ha, inoltre, modificato il TUF introducendo una specifica disposizione, l'art. 187-*quinquies*, ai sensi della quale l'Ente è responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF) commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da: a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

La L. 28 dicembre 2005, n. 262 (*"Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari"*) ha poi integrato e modificato sia il TUF sia il Codice Civile, introducendo, tra l'altro, il nuovo art. 2629-*bis* cod. civ. relativo al reato di *"Omessa comunicazione del conflitto di interessi"*. Tale reato è stato introdotto, ad opera della medesima legge n. 262/2005, nell'art. 25-*ter* del D.Lgs. n. 231/2001.

Con la Legge 3 agosto 2007, n. 123, recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia" è stato poi introdotto nel Decreto l'art. 25-*septies*, poi sostituito ai sensi dell'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che ha esteso il novero dei Reati rilevanti ai sensi del Decreto a:

- omicidio colposo (art. 589 cod. pen.);
- lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 comma 3 cod. pen.)

commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

In seguito, il D.Lgs. n. 231/07 di recepimento della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo ha inserito nel Decreto, ai sensi dell'art. 63 comma 3, l' art. 25-*octies* che estende l'elenco dei Reati a:

- ricettazione (art. 648 cod.pen.);
- riciclaggio (art. 648-*bis* cod.pen.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* cod. pen.).

Infine, per effetto dell'entrata in vigore della Legge 18 marzo 2008, n. 48 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio di Europa sulla criminalità informatica sottoscritta a Budapest il 23 novembre 2001, è stato introdotto nel Decreto l'art. 24-*bis* che estende l'elenco dei Reati a:

- falsità in documenti informatici (art. 491-*bis* cod. pen.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* cod. pen.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* cod. pen.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* cod. pen.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* cod. pen.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire

o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617–*quinquies* cod. pen.);

- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635–*bis* cod. pen.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635–*ter* cod. pen.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635–*quater* cod. pen.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635–*quinquies* cod. pen.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640–*quinquies* cod. pen.).

Si sottolinea tuttavia come nel presente Modello siano state prese in considerazione solo le fattispecie di reato per le quali è stato rilevato un possibile livello di rischio rispetto alle attività esercitate dalla Società.

È in ogni caso demandato al Consiglio di Amministrazione di ENEL S.p.A. il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati o di illeciti amministrativi qualora, sulla base delle periodiche verifiche effettuate, risulti opportuno procedere in tale direzione.

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati e gli Illeciti della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso i Reati e gli Illeciti hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

La predetta disciplina, che riconosce efficacia esimente al Modello adottato dall'Ente, trova applicazione anche rispetto agli Illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF), come previsto dal richiamo contenuto nell'art. 187-*quinquies*, comma quarto del TUF.

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione degli illeciti - i Modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati e gli Illeciti;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati e agli Illeciti;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali Reati e Illeciti;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ENEL

2.1 Obiettivi perseguiti da Enel con l'adozione del Modello – Attuazione del Modello e successivi aggiornamenti

Enel - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle società controllate, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello nell'ambito del Gruppo.

Tale iniziativa, che fa seguito all'emanazione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Enel, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.

Il suddetto Modello è stato predisposto dal Gruppo tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto e del TUF, le Linee Guida elaborate da Confindustria, nonché - anche in considerazione degli obblighi derivanti dalla quotazione del titolo Enel sul mercato regolamentato americano (NYSE) fino al marzo 2008 - la ricca esperienza statunitense nella stesura di modelli di prevenzione dei reati, la *best practice* americana e le *Federal Sentencing Guidelines* emanate il 1° novembre 1991.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. con delibere del 23 luglio 2002 (per quanto riguarda la Parte Generale e la Parte Speciale "A", relativa ai

reati contro la P.A.) e dell'11 giugno 2003 (per quanto riguarda la Parte Speciale "B", relativa ai reati societari).

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A., nel varare il suddetto Modello, ha affidato al Responsabile della Funzione *Audit* della medesima Capogruppo l'incarico di assumere il ruolo di *Compliance Officer*, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Modello è stato poi aggiornato nella Parte Generale e nelle Parti Speciali "A" e "B" dal Consiglio di Amministrazione, con delibera del 9 novembre 2006, in occasione della quale si è provveduto a recepire le innovazioni legislative nel frattempo intervenute nonché ad adeguare il Modello stesso in funzione (i) dei primi indirizzi giurisprudenziali intervenuti in materia, e (ii) dell'esperienza concreta nel frattempo maturata nell'ambito del Gruppo riguardo all'applicazione di tale Modello.

Nella medesima seduta il Consiglio di Amministrazione di ENEL S.p.A., ha altresì approvato l'integrazione del Modello con la Parte Speciale "C" (relativa ai reati di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), la Parte Speciale "D" (relativa ai reati contro la personalità individuale) e la Parte Speciale "E" (relativa ai reati e agli illeciti di abuso di mercato).

Tra le novità introdotte in occasione di tale aggiornamento vi è stata la costituzione, *a latere* del CO, di un organismo collegiale (*Advisory Board*, attualmente non più in essere, in virtù della diversa composizione dell'organo di controllo di cui all'art. 6 del Decreto presso la Capogruppo; cfr. *infra*) formato dai Responsabili della Funzione Legale e della Funzione Segreteria Societaria dell'ENEL S.p.A. nonché da altri rappresentanti di Funzioni interne o da soggetti esterni per supportare il CO nell'interpretazione della normativa, della prassi o dei regolamenti interni e degli indirizzi

giurisprudenziali e nella definizione e nell'assunzione di decisioni relative a fattispecie specifiche.

Il Modello è stato infine integrato con la Parte Speciale "F" (relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2008. Nella medesima seduta, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di costituire un apposito Organismo di Vigilanza, a composizione collegiale, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sul relativo aggiornamento, assumendo il ruolo che, prima della suddetta delibera consiliare, risultava attribuito, quale organo monocratico, al CO e, in particolare al Responsabile della Funzione *Audit*.

Tale Parte Speciale "F" è stata infine integrata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2009 alla luce delle nuove disposizioni normative di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. In tale ultima occasione si è altresì provveduto ad adottare la Parte Speciale "G" (relativa ai reati di ricettazione, riciclaggio ed utilizzo di danaro, beni o utilità di provenienza illecita) e ad adeguare la Parte Generale del Modello in funzione: (i) dell'istituzione, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2008, di un Organismo di Vigilanza, per Enel S.p.A., quale organo collegiale deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sul relativo aggiornamento; (ii) dei successivi indirizzi giurisprudenziali e normativi intervenuti in materia.

2.2 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione dei Reati e degli Illeciti.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Enel, soprattutto nelle medesime Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti di Enel;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Enel in quanto (anche nel caso in cui Enel fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a Enel, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati e degli Illeciti.

Il Modello di Enel S.p.A. verrà adottato dalle altre Società del Gruppo, salvo gli adattamenti necessari ed opportuni per i quali si rimanda ai paragrafi 2.5 e seguenti.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- ⇒ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ⇒ la mappa delle Aree a Rischio del Gruppo;
- ⇒ la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la

corretta attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire;

- ⇒ la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- ⇒ il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- ⇒ la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- ⇒ la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- ⇒ l'attribuzione all'OdV/CO di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

2.3 I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nel Gruppo, rilevati in fase di analisi delle attività a rischio, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e degli Illeciti e di controllo sui processi coinvolti nelle Aree a Rischio.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali ed effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai Reati e agli Illeciti da prevenire, il Gruppo ha individuato:

- 1) le regole di *corporate governance* adottate in recepimento del Codice di autodisciplina delle società quotate e della regolamentazione societaria rilevante;
- 2) il Codice Etico;

- 3) il sistema di controllo interno;
- 4) il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
- 5) ogni altra documentazione relativa ai sistemi di controllo in essere nel Gruppo.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i Destinatari in relazione al tipo di rapporto in essere con il Gruppo sono tenuti a rispettare.

Il personale interessato deve essere periodicamente aggiornato sulle procedure aziendali adottate per la prevenzione dei Reati e degli Illeciti nonché sull'evoluzione della relativa normativa.

2.4 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo

L'adozione del Modello nell'ambito del Gruppo è attuata secondo i seguenti criteri:

a) Predisposizione e aggiornamento del Modello

È rimesso alla Capogruppo di predisporre e varare il Modello, che è poi soggetto al recepimento anche da parte delle altre Società in relazione alle attività a rischio da esse svolte, con le modalità indicate al successivo paragrafo 2.5.

È rimesso altresì alla Capogruppo di provvedere all'aggiornamento del Modello medesimo in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare.

b) Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È rimessa alla responsabilità delle singole Società l'adozione,

l'eventuale adattamento e l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere. A tal fine è attribuito all'OdV di Enel S.p.A. e ai CO delle altre Società del Gruppo il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le procedure in esso descritte.

c) Coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello

È affidato all'Organismo di Vigilanza di Enel S.p.A., quale *holding* del Gruppo, il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso nell'ambito di tutte le Società per assicurare al Modello medesimo una corretta ed omogenea attuazione, nonché di effettuare, in casi particolari, specifiche azioni di controllo sulle singole Società.

In conformità ai criteri sopra indicati il Modello trova attuazione come segue.

2.5 Approvazione del Modello e suo recepimento nell'ambito del Gruppo

Il presente Modello, attualmente costituito da una Parte Generale e diverse Parti Speciali ciascuna dedicata ad una delle tipologie di reato previste dal Decreto, è stato originariamente approvato dal Consiglio di Amministrazione di ENEL S.p.A. con delibera del 23 luglio 2002, ed in seguito oggetto di modifiche ed integrazioni in virtù di successive delibere consiliari.

Il Modello è soggetto al recepimento anche da parte delle altre Società.

Come previsto al paragrafo 2.4 (b), il Modello, nella Parte Generale

e nelle singole Parti Speciali, potrà essere oggetto degli adattamenti necessari a garantirne l'efficacia, considerata la specificità delle attività svolte dalla singola Società.

Con riguardo alle società di diritto estero, l'eventuale adozione del Modello è subordinata all'analisi svolta dall'OdV della Capogruppo circa: (i) la legislazione locale vigente avente ad oggetto le fattispecie previste dal Decreto; (ii) la verifica di conformità del Modello con la suddetta legislazione, con la normativa giuslavoristica e con il sistema di regole e procedure della società controllata. La previsione di tale attività ha come obiettivo quello di garantire la compatibilità del Modello eventualmente adottato dalla società estera con la suddetta legislazione locale, evitando l'inserimento nel medesimo di previsioni relative ad aspetti di normativa interna non applicabili all'estero.

In alternativa all'adozione di un Modello, è in ogni caso fatta salva la possibilità per la Capogruppo di adottare delle linee guida di comportamento applicabili a ciascuna società controllata estera la quale dovrà attenersi ai principi in esse indicati nello svolgimento delle rispettive attività.

Agli Organi Direttivi delle diverse Società, anche sulla base dei criteri e delle direttive che potranno essere emanati in tal senso da parte del Presidente o dell'Amministratore Delegato di Enel S.p.A., è demandato il compito di provvedere mediante apposita delibera al recepimento del presente Modello, nella sua Parte Generale nonché nelle singole Parti Speciali, sempre tenendo conto dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte da ciascuna Società.

Nel recepire il Modello, gli Organi Direttivi delle singole Società procederanno contestualmente anche alla nomina del proprio CO, incaricato di svolgere nell'ambito delle società di appartenenza i compiti di controllo sullo svolgimento delle suddette attività e sull'applicazione del Modello medesimo.

2.6 Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma primo, lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. che delibera su proposta del Comitato per il Controllo Interno.

È peraltro riconosciuta al Presidente e/o all'Amministratore Delegato di Enel S.p.A. la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza di Enel S.p.A. ha la facoltà di proporre al Presidente e all'Amministratore Delegato eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni al presente Modello.

A seconda del tipo di modifica proposta, essa sarà apportata direttamente dal Presidente e/o dall'Amministratore Delegato o da questi sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A.

In tali casi Enel S.p.A. comunicherà tempestivamente alle Società controllate ogni modifica apportata al presente Modello.

2.7 Applicazione del Modello da parte delle singole Società e attuazione da parte delle stesse dei controlli sulle Aree a Rischio

È attribuita alla responsabilità delle singole Società l'attuazione del Modello nel proprio ambito, in relazione alle attività poste

concretamente in essere nelle Aree a Rischio.

Le modifiche e integrazioni al Modello di Enel S.p.A. verranno immediatamente recepite dalle Società per effetto delle delibere iniziali adottate dai rispettivi Organi Direttivi le quali dovranno prevedere - all'atto dell'adozione dei relativi Modelli – che gli stessi recepiranno automaticamente le modifiche e integrazioni eventualmente operate da Enel S.p.A.

Gli Organi Direttivi delle Società, sentito l'Organismo di Vigilanza di Enel S.p.A. ed il proprio CO, potranno procedere ad integrazioni dei singoli Modelli adottati qualora sussistano specifiche esigenze derivanti dalla natura dell'attività esercitata o dalla collocazione geografica in cui la stessa viene svolta.

Resta compito primario dell'OdV e dei CO delle altre Società del Gruppo di esercitare i controlli sulle attività delle singole Società nelle Aree a Rischio secondo i principi procedurali di seguito descritti e di segnalare l'emergere di nuove Aree a Rischio agli Organi Direttivi delle Società stesse.

2.8 Coordinamento sui sistemi di controllo e verifica sul piano generale dell'efficacia del Modello

Come previsto al paragrafo 2.4 (c), ferma restando l'attribuzione delle responsabilità in capo alle singole Società riguardo all'attuazione del Modello in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere nelle Aree a Rischio e la competenza primaria dell'OdV di Enel S.p.A. e dei CO delle altre Società del Gruppo ad esercitare i controlli su dette attività secondo le procedure di seguito descritte, è attribuito all'Organismo di Vigilanza di Enel S.p.A., quale *holding* del Gruppo, il compito di dare impulso e di coordinare, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello

stesso nell'ambito di tutte le Società per assicurarne una corretta ed omogenea attuazione, con la possibilità di effettuare direttamente specifiche azioni di controllo sulle singole Società.

In particolare sono riconosciuti all'Organismo di Vigilanza di Enel S.p.A., nel rispetto dell'autonomia delle diverse Società e dei limiti imposti da disposizioni di legge (ad esempio, per quanto concerne la segretezza aziendale, la tutela della *privacy*, ecc.), i seguenti poteri nei confronti delle controllate:

- potere di dare impulso e di svolgere funzioni di coordinamento riguardo alle attività di verifica e controllo nonché di applicazione del Modello;
- potere di proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;
- potere di effettuare, singolarmente o congiuntamente con il CO della Società interessata, particolari azioni di controllo sulle singole controllate del Gruppo nelle Aree a Rischio, con possibilità di accedere alla documentazione rilevante di tutte le Società, senza alcuna forma di intermediazione.

3. ORGANO DI CONTROLLO (ORGANISMO DI VIGILANZA e *COMPLIANCE OFFICER*)

3.1 Identificazione dell'OdV e del CO

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale all'art. 6, comma primo, lett. b) pone, come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento - con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2008 è stato istituito nell'ambito di Enel S.p.A. un organo collegiale (l' "Organismo di Vigilanza") per la vigilanza sul funzionamento e l'osservanza, nonché per l'aggiornamento, del Modello, in sostituzione dell'organo monocratico rappresentato dal CO, il cui ruolo era assunto in precedenza dal Responsabile della Funzione *Audit*.

Per le altre Società del Gruppo resta invece invariata la composizione monocratica dell'organo di controllo, attribuita ad esponenti della Funzione *Audit*.

Con riguardo alla composizione dell'OdV, è ammessa la partecipazione sia di soggetti esterni che interni alla Società - per un numero complessivo non inferiore a tre e non superiore a cinque. È in ogni caso prevista la presenza nell'OdV del Responsabile della Funzione *Audit*.

Le decisioni relative alla determinazione del numero effettivo dei componenti dell'OdV, all'individuazione e nomina dei componenti stessi e all'emolumento spettante ai componenti esterni sono demandate al Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per il controllo interno.

Con riguardo alla durata si precisa altresì che:

- a) per i componenti esterni dell'OdV, la durata del mandato sarà pari a 3 anni o, qualora inferiore, pari alla durata in carica del Consiglio di Amministrazione che abbia proceduto alla relativa nomina, salva l'ipotesi di giusta revoca;
- b) per i componenti interni dell'OdV e per il CO – con riguardo alle altre Società del Gruppo – è prevista la decadenza dall'incarico in caso di cambiamento della funzione aziendale, salva l'ipotesi di giusta revoca.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- b) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- c) la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- d) in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento.

Si sottolinea inoltre come i componenti dell'OdV ed il CO per le altre Società del Gruppo dovranno possedere adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, oltre che di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.

A tal proposito si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua

attività di monitoraggio;

- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, non devono essere titolari di funzioni di tipo esecutivo e devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata;
- infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali o che comunque sia garantita all'OdV la possibilità di avvalersi di risorse, anche esterne, competenti in materia legale, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sul lavoro.

Adeguata informativa sul possesso dei requisiti sopra indicati sarà fornita al Consiglio di Amministrazione al momento della nomina dei componenti dell'OdV il cui *curriculum vitae* verrà brevemente descritto nel corso della seduta.

Costituisce poi una causa di ineleggibilità a componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, per avere commesso un Reato, e/o
- l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF; ovvero
- la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

È pertanto rimesso al suddetto Organismo di Vigilanza, nel caso di Enel S.p.A. ed ai CO nelle altre Società del Gruppo, per i quali

trovano applicazione tutte le previsioni di cui sopra in merito ai requisiti per la nomina ed alle cause di ineleggibilità, il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello con la sola eccezione delle società di più piccole dimensioni nelle quali, su esplicita autorizzazione dello stesso OdV di Enel S.p.A., tale compito sarà svolto direttamente dall'organo dirigente (come consentito dallo stesso Decreto all'art. 6, comma quarto).

In virtù delle particolari attribuzioni dell'OdV e delle competenze professionali richieste, nello svolgimento dei suoi compiti esso è supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto di norma nell'ambito delle risorse presenti all'interno dell'ufficio di *Internal Audit*), oltre ad avvalersi del supporto delle altre funzioni di direzione della Capogruppo che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie. Peraltro, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno del Gruppo, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine.

In relazione a tale staff dedicato all'OdV, verranno stabiliti, mediante appositi documenti organizzativi interni, i criteri del suo funzionamento, il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, il ruolo e le responsabilità specifiche conferiti da parte dell'OdV al personale stesso.

Analogamente, anche nelle altre Società i CO si avvarranno di elementi di supporto nell'ambito dei propri staff secondo criteri adeguati alle realtà delle diverse Società.

3.2 Funzioni e poteri dell'OdV e del CO

All'Organismo di Vigilanza di Enel S.p.A. è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, appositamente individuati nelle singole Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di Reati nonché di Illeciti;
- b. sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione di Reati e di Illeciti;
- c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV di Enel S.p.A. e, sotto il suo coordinamento, ai CO delle altre Società del Gruppo il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("*controllo di linea*") - il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e proporre la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le segnalazioni di cui al successivo capitolo 5) in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di

informazioni che devono essere agli stessi obbligatoriamente trasmesse (v. successivo capitolo 5) o tenute a loro disposizione;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'OdV ed il CO per le altre Società del Gruppo vengono tenuti costantemente informati sull'evoluzione delle attività nelle suddette Aree a Rischio, ed hanno libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'OdV/CO devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre il Gruppo al rischio di illeciti;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di illeciti. In particolare all'OdV/CO devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate dalle Parti Speciali, devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, convocando, ove ritenuto necessario, qualsiasi Esponente Aziendale;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di illeciti (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- verificare – con il supporto delle altre funzioni aziendali competenti – il sistema di poteri in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non

corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti agli Esponenti Aziendali e/o al Responsabile Interno (o ai Responsabili Interni) od ai Sub Responsabili Interni;

- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle clausole standard finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di Partner, Consulenti o Fornitori) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative.

Le regole di funzionamento dell'OdV, nonché le modalità di esercizio dei relativi poteri – compresi quelli di spesa - sono indicati nel dettaglio nel "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione e al quale il presente Modello fa esplicito richiamo.

3.3 Funzioni dell'OdV e del CO: *reporting* nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'OdV di ENEL S.p.A. due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente e con l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Comitato di Controllo Interno, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori

garanzie di indipendenza.

In ogni caso, l'OdV di ENEL S.p.A. potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OdV di ENEL S.p.A. trasmette al Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Comitato per il Controllo Interno, un *report* scritto sull'attuazione del Modello presso la Capogruppo, nonché presso le altre Società, restando ferme le competenze eventualmente riconosciute al Collegio Sindacale

I CO delle altre Società saranno tenuti a riferire oltre che, su base continuativa, ai rispettivi amministratori delegati anche, su base periodica, ai rispettivi Organi Direttivi e Collegi Sindacali (ove esistenti) in merito all'attuazione del Modello nell'ambito della società di appartenenza.

3.4 Funzioni di coordinamento dell'OdV di ENEL S.p.A. con i CO delle altre Società del Gruppo

Per le funzioni di impulso e coordinamento dell'OdV di ENEL S.p.A. rispetto ai CO delle altre società del Gruppo si veda il paragrafo 2.8.

4. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

4.1 Selezione del personale

L'OdV di Enel S.p.A., in coordinamento con il Responsabile della Funzione Personale e Organizzazione, valuta l'opportunità di istituire uno specifico sistema di verifica dei requisiti del personale in fase di selezione, costantemente ispirato a principi di tipo meritario, da sempre garantiti a livello aziendale.

4.2 Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal Responsabile della Funzione Personale e Organizzazione di Enel S.p.A. in stretta cooperazione con l'OdV. Periodicamente ed almeno annualmente la suddetta Funzione propone un piano di formazione all'OdV al quale è demandato il compito di verificare l'adeguatezza dei contenuti del suddetto piano di formazione per ciò che concerne gli aspetti rilevanti ai sensi del Decreto, proponendo le opportune integrazioni.

Tale piano di formazione dovrà prevedere interventi diversamente dettagliati a seconda della collocazione aziendale dei destinatari della formazione, del fatto che essi ad esempio operino in specifiche Aree a Rischio, siano preposti alle attività di vigilanza o siano dipendenti in generale.

Ad esempio: a) formazione in aula; b) formazione specifica rivolta ai neo-quadri; c) formazione per i neo-assunti in materia di *Corporate Social Responsibility* con contestuale analisi delle problematiche riguardanti il Decreto.

I corsi di formazione predisposti per i Dipendenti devono avere frequenza obbligatoria: è compito del Responsabile della Funzione Personale e Organizzazione di Enel S.p.A. informare l'OdV sui risultati – in termini di adesione e gradimento – di tali corsi.

La mancata partecipazione – non giustificata - ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel paragrafo 6.2 del presente Modello.

4.3 Selezione di Consulenti, Partner e Fornitori

Su proposta dell'OdV di Enel S.p.A. potranno essere istituiti nell'ambito del Gruppo appositi sistemi di valutazione per la selezione di Consulenti, Partner e Fornitori.

4.4 Informativa a Consulenti , Partner e Fornitori

Potranno essere altresì fornite a soggetti esterni al Gruppo (Consulenti, Partner e Fornitori) apposite informative sulle politiche e procedure adottate dal Gruppo sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

4.5 Obblighi di vigilanza

Tutti gli Esponenti Aziendali cui sono attribuite funzioni direttive hanno l'obbligo di svolgerle con la massima attenzione e diligenza, segnalando all'OdV/CO, secondo le modalità previste al successivo capitolo 5, eventuali irregolarità, violazioni o inadempimenti riscontrati nel comportamento degli Esponenti Aziendali che ad essi riportano.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, l'Esponente Aziendale coinvolto potrà essere sanzionato in conformità alla propria posizione all'interno della Società secondo quanto previsto al successivo capitolo 6.

5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEL *COMPLIANCE OFFICER*

5.1 Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV/CO, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

In particolare, dipendenti, dirigenti e amministratori sono tenuti a riferire all'OdV/CO della Società interessata notizie rilevanti e relative alla vita della società nella misura in cui esse possano esporre il Gruppo al rischio di Reati e di Illeciti ovvero comportare violazioni del Modello, e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel Modello o alla consumazione di Reati e di Illeciti.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- nell'ambito delle Aree a Rischio le funzioni coinvolte in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.) dovranno informare l'OdV o il CO della Società interessata – che in tal caso provvederà ad informare l'OdV della Capogruppo – dell'avvio di questi interventi;
- devono essere raccolte e trasmesse all'OdV/CO eventuali segnalazioni relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del Modello previsti dal Decreto in relazione all'attività del Gruppo o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo stesso;
- il flusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve

essere canalizzato verso l'OdV o il CO della Società interessata e, in tal caso, da questi inoltrato all'OdV;

- l'OdV o il CO della Società interessata valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna; le iniziative assunte al riguardo dal CO dovranno essere condivise dall'OdV di Enel S.p.A. che avrà il potere di avocare a sé la trattazione del caso; in caso di persistenza di dubbi sulla correttezza di comportamenti di Consulenti, Partner o Fornitori, l'OdV/CO emetterà una raccomandazione per l'Amministratore Delegato e/o per gli Organi Direttivi delle Società interessate;
- le segnalazioni potranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Il CO della Società interessata e l'OdV di Enel S.p.A. agiranno in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì 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;
- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" ("Canale dedicato"), sia da parte dell'OdV di Enel S.p.A. che da parte del CO delle singole Società interessate, con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso tali organi e quella di risolvere velocemente casi dubbi.

5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV o al CO delle singole Società e da questi inoltrate all'OdV di Enel S.p.A. le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati e gli Illeciti; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per i Reati e per gli Illeciti;
- i rapporti preparati dai responsabili delle diverse Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto e del TUF;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Periodicamente l'OdV di Enel S.p.A. propone, se del caso, al Presidente e all'Amministratore Delegato eventuali modifiche della lista sopra indicata.

Ogni violazione dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV o del CO delle altre Società del Gruppo potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 6.

5.3 Sistema dei poteri

All'OdV di ENEL S.p.A., infine, deve essere comunicato il sistema di poteri adottato da ciascuna Società.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati e degli Illeciti e in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dal Gruppo in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Per i dirigenti si fa a tal fine rinvio al successivo 6.3.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL (v. art. 25 "Provvedimenti disciplinari" e "Criteri di correlazione").

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" vigenti nel Gruppo e richiamati dal CCNL, si prevede che:

- 1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO il lavoratore che:
 - violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV/CO delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" di cui al punto 6 del paragrafo I dei suddetti criteri di correlazione.

- 2) Incorre nel provvedimento della MULTA il lavoratore che:
 - violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata, ai sensi di quanto previsto al punto 7 del paragrafo II dei suddetti criteri di

correlazione.

3) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE

il lavoratore che:

- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di ENEL arrechi danno al Gruppo o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni del Gruppo o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo", ai sensi di quanto previsto al punto 1 del paragrafo III dei suddetti criteri di correlazione.

4) Incorre nei provvedimenti del TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE O LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato o di un Illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, ai sensi di quanto previsto ai punti 1, 3, 4, 5, 7 del paragrafo IV dei suddetti criteri di correlazione.

5) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un

comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico del Gruppo di misure previste dal Decreto o dal TUF, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per il Gruppo ai sensi di quanto previsto ai punti 4, 5 e 6 del paragrafo V dei suddetti criteri di correlazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare aziendale vigente nel Gruppo, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV/CO e dal Responsabile della Funzione Personale e Organizzazione della Capogruppo.

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

7. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

7.1 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori di Enel S.p.A., l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, tra cui l'eventuale comunicazione alla Consob.

Nel caso in cui le suddette violazioni siano commesse da Amministratori delle altre Società del Gruppo, dovrà esserne informato tempestivamente l'OdV di Enel S.p.A. che provvederà a riferire agli organi societari della stessa Capogruppo per l'adozione delle relative iniziative nell'ambito del Gruppo; qualora i suddetti Amministratori siano anche dirigenti della Società potranno in ogni caso trovare applicazione le sanzioni di cui al precedente paragrafo 6.3.

7.2 Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori

Ogni comportamento posto in essere dai Consulenti, dai Partner o dai Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato o di un Illecito potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti al Gruppo, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

7.3 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV/CO

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV (o da parte di ciascun CO per le altre Società del Gruppo), gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione della Società interessata: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV, o, nel caso di organo monocratico, la revoca del CO e la conseguente nomina di un nuovo CO.

8. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- (i) verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalle Società in Aree a Rischio;
- (ii) verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV di Enel S.p.A. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV della Capogruppo, dai CO delle altre Società e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi.

L'OdV di Enel S.p.A. valuterà l'opportunità di affidare periodicamente ad un consulente esterno un'attività di "*quality assurance*".

9. MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto e nel TUF, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che il Gruppo riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto e nel TUF, finalizzate a prevenire la commissione dei Reati e degli Illeciti (per fatti che, commessi apparentemente nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).