



MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO DI

AEM S.p.A.

(EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231)

INDICE

1.	Normativa.....	3
1.1	Tipologie di reato rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.....	4
1.2	Condizione esimente.....	7
2.	Linee guida di Confindustria.	7
3.	Modello organizzativo interno.....	8
3.1	Modalità di modifica/integrazione del Modello.	9
3.2	Funzione del Modello.	9
4.	Attività sensibili.....	10
5.	Principi generali di comportamento.....	12
6.	Organismo di Vigilanza.	14
6.1	Funzioni e poteri dell’OdV.	14
6.2	Reporting nei confronti degli organi societari.	16
6.3	Altre attività di controllo e reporting previste dalla legge o da regolamenti interni.	16
6.4	Verifiche periodiche.....	17
6.5	Rapporti infragruppo.	17
7.	Procedure per le Attività sensibili.....	18
8.	Modalità di gestione delle risorse economiche e finanziarie.....	20
9.	Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo.	20
10.	Sistema Disciplinare.	22
10.1	Principi generali.....	22
10.2	Sanzioni per il personale dipendente.....	22
10.3	Misure nei confronti dei dirigenti.....	24
10.4	Misure nei confronti degli Amministratori.....	24
10.5	Misure nei confronti di Consulenti e Partner.	24
11.	Selezione e formazione del personale.	24
11.1	Selezione.....	24
11.2	Formazione.....	25
12.	Informativa a Fornitori, Consulenti e Partner.....	26
	Allegato 1.....	27
	Allegato 2.....	28

IL MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO
EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1. Normativa

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (“D.Lgs. 231/2001”), recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone 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.

La responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali anche gli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Successivamente all’emanazione del D.Lgs. 231/2001, il legislatore ha provveduto in più riprese ad estendere l’elenco degli illeciti attribuibili all’ente, in un contesto evolutivo dal quale è lecito attendere futuri ulteriori ampliamenti dell’ambito della responsabilità diretta dell’ente «per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio» (cfr. art. 5, co. 1).

1.1 Tipologie di reato rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Il D.Lgs. 231/2001 si riferisce, innanzitutto (artt. 24 e 25), ai reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.).

Delitti in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo.

Successivamente, l'art. 6 della legge 23 novembre 2001, n. 409 ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-bis, in tema di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo".

Reati societari.

Il D.Lgs. 28 marzo 2002 n. 61 ha integrato il D.Lgs. 231/2001 con l'articolo 25-ter, (in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005 n. 262, che ha inserito tra i reati presupposto l'art. 2629 bis c.c., in tema di omessa comunicazione del conflitto di interessi) che prevede la punibilità dei c.d. reati societari:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

L'art. 174-bis nel D.Lgs. 58/1998, (introdotto dall'art. 35 della citata legge 262/2005) prevede un'ipotesi speciale del reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione allorquando trattasi (fra le altre) di società con azioni quotate o da queste controllate, stabilendo per tali società un regime sanzionatorio distinto da quello disciplinato dall'art. 2624 c.c., con la conseguente inapplicabilità del D.Lgs. 231/2001.

Terrorismo ed eversione.

L'art. 3 della legge 14 gennaio 2003 n. 7 ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-quater la punibilità dell'ente in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

Delitti contro la personalità individuale.

L'art. 5 della legge 11 agosto 2003 n. 228 ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-quinquies inerente alla commissione dei seguenti reati:

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione e pornografia minorili, detenzione di materiale pornografico (artt. 600-bis, 600-ter e 600-quater c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi (artt. 601 e 602 c.p.).

La legge 9 gennaio 2006 n. 7 ha inoltre inserito l'art. 25-quater.1, sanzionando gli enti nella cui struttura è commesso il reato di cui all'art. 583-bis c.p., in tema di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Abusi di mercato.

L'art. 9 della legge 18 aprile 2005 n. 62 ha integrato il D.Lgs. 231/2001 con l'art. 25-sexies inerente ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (artt. 184 e 185 del D.Lgs. 58/1998).

Reati transnazionali.

La legge 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001) ha introdotto la definizione di reato transnazionale (art. 3), considerando tale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".

La stessa legge (art. 10) ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati transnazionali, per i quali si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001¹.

¹ Si tratta delle seguenti fattispecie: associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR 43/1973); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/1990); riciclaggio (art. 648-bis c.p.); impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.); atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello Stato in violazione delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. 286/1998); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.); favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime.

L'art. 9 della legge 3 agosto 2007 n. 123 ha integrato il D.Lgs. 231/2001 con l'art. 25-septies, inerente ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime (artt. 589 e 590 c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

1.2 Condizione esimente.

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto *modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali* considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un *organo di controllo interno all'ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

2. Linee guida di Confindustria.

Il presente Modello si ispira alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001" emanate da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia, che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, le cui componenti più rilevanti sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;

- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
 - documentazione dei controlli.
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
 - Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.

È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

3. Modello organizzativo interno.

AEM S.p.A. ("AEM") è sensibile alle aspettative dei propri azionisti ed è consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, AEM, in conformità con le sue politiche aziendali, ha adottato il Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 gennaio 2003 e ha istituito l'organo di vigilanza interno ("Organismo di Vigilanza" o anche "OdV") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Sulla base della costante ed approfondita attività di monitoraggio espletata dall'OdV, valorizzata dalla valutazione dei rischi di possibile commissione di taluno dei reati

rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Modello viene approvato nella presente forma aggiornata a seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 dicembre 2007.

Il presente documento tiene conto, inoltre, delle modifiche normative e organizzative intervenute successivamente alla prima adozione.

L'efficace attuazione del Modello non solo consente alla società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora la sua *Corporate Governance*, riducendo il rischio di commissione di reati. Nella medesima direzione, il sistema di controllo interno del Gruppo AEM trova un ulteriore rafforzamento nel Codice di Comportamento ("Internal dealing", adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione il 22 marzo 2001 e aggiornato il 18 marzo 2003) e nel Codice Etico del Gruppo AEM (adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione il 16 marzo 2005).

3.1 Modalità di modifica/integrazione del Modello.

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di AEM, previo parere non vincolante dell'OdV. È peraltro riconosciuta al Presidente di AEM la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

3.2 Funzione del Modello.

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema di controllo strutturato ed organico che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, mediante:

- l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato;
- l'adozione di procedure volte anche a determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome e per conto di AEM, di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione; la commissione di un illecito è in ogni caso fortemente condannata e contraria agli interessi di AEM anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne direttamente o indirettamente vantaggio;

- un monitoraggio costante dell'attività, per consentire ad AEM di prevenire od impedire la commissione del reato.

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

- ⇒ l'individuazione delle "attività sensibili" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- ⇒ l'individuazione di modalità gestionali delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- ⇒ l'attribuzione all'OdV della società dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- ⇒ la redazione, la verifica e l'archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, nonché la sua rintracciabilità in ogni momento;
- ⇒ l'obbligo d'informazione nei confronti dell'OdV riguardo alla consumazione di reati, a violazioni del Modello e ad altre notizie rilevanti per l'organizzazione aziendale;
- ⇒ il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
- ⇒ la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- ⇒ l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*, anche a campione);
- ⇒ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

4. Attività sensibili.

AEM S.p.A., quotata alla Borsa Italiana dal 1998, è una holding che comprende un gruppo di società attive nei mercati dell'energia elettrica, del gas e nei servizi accessori. Ciascuna società del gruppo gode di una propria autonomia operativa nell'ambito del proprio settore merceologico ed ha adottato un proprio modello organizzativo per la prevenzione degli illeciti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, provvedendo altresì alla nomina un proprio OdV. Sono svolte a livello centrale dalla Capogruppo tutte le attività

di supporto quali l'amministrazione del personale, la gestione del patrimonio immobiliare, servizi finanziari, fiscali, legali, approvvigionamenti, ecc. Per dette attività, specifici contratti di servizio regolano i rapporti economici e operativi fra le singole società controllate e la Capogruppo.

Nell'ambito delle Linee di Indirizzo del Sistema di Controllo Interno della Società e del Gruppo AEM, compete al Preposto al Controllo Interno, con il supporto dell'unità organizzativa Internal Auditing, fra l'altro, il compito di verificare l'idoneità delle procedure interne ad assicurare l'adeguato contenimento dei principali rischi di tutte le società del Gruppo.

Le attività nel cui ambito si può astrattamente ritenere che possano essere commessi, nell'interesse o a vantaggio di AEM, reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 riguardano:

- a) i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- b) le operazioni e le comunicazioni di natura contabile, economica e finanziaria;
- c) le operazioni che abbiano effetti, in tutto o in parte all'estero, ovvero svolte con soggetti operanti anche in Stati esteri;
- d) le attività disciplinate dalla vigente normativa in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Gli atti e le operazioni a rischio afferenti tali attività sono denominati "attività sensibili".

Nella realtà specifica di AEM le attività sensibili sono principalmente le seguenti:

- a) partecipazione a gare indette dalla Pubblica Amministrazione;
- b) rapporti con la P.A. per il rilascio di concessioni, autorizzazioni, convenzioni, ecc.;
- c) richieste di finanziamenti pubblici italiani o comunitari;
- d) scelta di un Partner con cui operare allorquando l'attività in oggetto comporti rapporti costanti con la P.A.;
- e) attività di gestione di gare pubbliche in qualità di stazione appaltante;
- f) attività di formazione del bilancio (della S.p.A. e consolidato), delle relazioni, dei prospetti e delle comunicazioni sociali previste dalla legge;
- g) flussi informativi da e per la società di revisione;

- h) rapporto coi soci per quanto concerne il loro diritto di controllo;
- i) rapporti con autorità pubbliche di vigilanza;
- j) attività di controllo sull'operato degli amministratori;
- k) operazioni inerenti titoli finanziari;
- l) gestione delle informazioni privilegiate come definite all'art. 181 del D.Lgs. 58/1998;
- m) operazioni con l'estero;
- n) comunicazioni dirette ai mercati
- o) acquisizione di consulenze;
- p) assunzione di personale;
- q) l'accesso, la permanenza e lo svolgimento di attività nei luoghi di lavoro da parte di dipendenti, fornitori, consulenti, partner e visitatori, nonché le attività di controllo inerenti.

L'OdV di volta in volta individuerà le attività che – a motivo dell'evoluzione legislativa o di significative variazioni dell'ambito di attività d'impresa – dovranno essere ricomprese nel novero delle suddette ipotesi, curando anche che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

Si ritiene che i rischi relativi ai reati di “stampa di monete o valori bollati falsi”, “terrorismo ed eversione”, “delitti contro la personalità individuale”, “reati transnazionali” abbiano una remota probabilità di accadimento in relazione al business della Società e, in ogni caso, che l'efficace attuazione dei principi espressi dal Codice Etico costituisca adeguato strumento preventivo rispetto alla loro commissione.

5. Principi generali di comportamento.

I comportamenti degli amministratori e dei dipendenti della società (“Dipendenti”), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della società (“Consulenti”) e delle altre controparti contrattuali di AEM, quali ad esempio partner in joint-venture, ATI, ecc. (“Partner”), devono conformarsi alle

regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

In particolare, le regole di comportamento prevedono che:

- i Dipendenti, i Consulenti e i Partner non devono porre in essere comportamenti che integrano le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano diventarlo;
- i Dipendenti, i Consulenti e i Partner devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di illegittimo conflitto di interessi nei confronti della P.A.;
- è fatto divieto di elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico (ad esempio, la distribuzione di libri d'arte), o l'immagine della società e del Gruppo AEM. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo tale da consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di unità organizzativa. L'OdV monitorerà, nell'ambito dei suoi poteri, i controlli e le verifiche sulla distribuzione di omaggi e regali. I Dipendenti di AEM che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'OdV;
- i rapporti nei confronti della P.A. devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano AEM nei confronti della P.A. devono aver ricevuto un esplicito mandato da parte della società, sia che esso si identifichi con il sistema di deleghe e procure attualmente in essere in AEM, sia che esso avvenga per effetto di sub-deleghe o procure nell'ambito dei poteri conferiti e dell'organizzazione delle mansioni lavorative di chi rappresenta AEM stessa;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'OdV eventuali

situazioni di irregolarità o comunque di rischio con riferimento ai principi riportati dal presente Modello;

- i compensi dei Consulenti e dei Partner devono essere determinati per iscritto;
- nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura, salvo quanto previsto dalle procedure esistenti;
- devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi;
- è consentito ai soci, agli altri organi sociali, alle società di revisione l'esercizio del controllo nei limiti previsti e il rapido accesso alle informazioni contemplate dalle norme, con possibilità di riferirsi all'OdV, al Comitato per il Controllo Interno o al Collegio Sindacale in caso di ostacolo o rifiuto.

6. Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito del presente Modello viene individuato quale OdV un comitato composto dal Preposto al Controllo Interno, da un Dirigente di Affari Generali e da un Dirigente di Personale e Relazioni Industriali.

Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'OdV riporta direttamente ai vertici della Società.

6.1 Funzioni e poteri dell'OdV.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, Consulenti e Partner;
- B. sull'effettività ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla concreta capacità di prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- C. sull'adeguamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative, ovvero a significativi riscontri derivanti dall'attività descritta alle precedenti lettere A e B.

All'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello. A questo fine l'OdV ha il potere di chiedere l'emanazione di apposite procedure secondo le disposizioni attualmente in vigore nelle società del Gruppo AEM. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale (“*controllo di linea*”);
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di reporting (vedi qui di seguito al paragrafo 6.3) agli organi societari;
- coordinarsi con il responsabile di Organizzazione e Comunicazione di AEM S.p.A. per i programmi di formazione per il personale;
- promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e la comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al suo funzionamento, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'OdV;
- coordinarsi con le altre unità organizzative aziendali per il miglior monitoraggio delle attività sensibili. A tal fine, l'OdV ha – salve specifiche disposizioni normative - libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management sulle attività aziendali (ivi compresi i rapporti con Consulenti e Partner) a rischio di commissione di uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- coordinarsi con gli OdV delle controllate al fine di verificare le esigenze di aggiornamento del Modello, in funzione dell'evoluzione normativa e/o organizzativa e dell'adeguatezza del sistema di controllo interno;

- esaminare la documentazione ricevuta dai soggetti che gestiscono i rapporti con Consulenti e Partner e dai “responsabili interni” (di cui al successivo paragrafo 7).

L’OdV è responsabile per le inchieste interne e si raccorderà di volta in volta con le unità organizzative aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine (es.: Servizio Legale e Societario per l’esame di accordi e contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole standard; Personale e Relazioni Industriali per l’applicazione di sanzioni, ecc.).

6.2 Reporting nei confronti degli organi societari.

L’OdV trasmette copia delle proprie relazioni al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Comitato per il Controllo Interno e al Collegio Sindacale nonché alle unità organizzative sottoposte ai suoi audit.

Inoltre annualmente l’OdV prepara una relazione scritta sulla sua attività per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Comitato per il Controllo Interno e il Collegio Sindacale; copia della relazione viene riportata dal Comitato per il Controllo Interno al Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato per il Controllo Interno, il Consiglio di Amministrazione e il Presidente hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l’OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di convocare, per motivi urgenti, il Comitato per il Controllo Interno.

Gli OdV delle società controllate devono riferire, oltre che ai propri organi societari, anche all’OdV della holding.

6.3 Altre attività di controllo e reporting previste dalla legge o da regolamenti interni.

L’OdV deve coordinarsi con le unità organizzative competenti della controllante in relazione ai diversi profili specifici ed in particolare (ma non esclusivamente):

- con il responsabile di Segreteria Societaria per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza rispetto alla commissione dei reati societari, nonché per coordinamento relativo all’attività prevista in attuazione del T.U.F. (D.Lgs. 58/98) e del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate;

- con il responsabile di Servizio Legale per la contrattualistica;
- con il responsabile di Personale e Relazioni industriali in ordine alla diffusione delle informazioni al personale e ai procedimenti disciplinari;
- con il responsabile di Organizzazione e Comunicazione in merito alla formazione del personale.

6.4 Verifiche periodiche.

Le verifiche sul Modello saranno svolte effettuando specifici approfondimenti e test di controllo prevalentemente durante l'attività di audit svolta dall'unità organizzativa di Internal Auditing in base all'audit plan approvato dal Presidente, dal Comitato di Controllo Interno e dal Collegio Sindacale.

La verifica potrà anche essere condotta da soggetti terzi rispetto a quelli deputati alle funzioni di controllo e sorveglianza per assicurarne l'imparzialità. Alla fine sarà stilato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerirà le azioni da intraprendere.

Per quanto concerne le società controllate, tale verifica può essere effettuata dall'OdV della società controllata, in collaborazione con l'OdV della holding in un'ottica di *quality assurance*.

6.5 Rapporti infragruppo.

L'OdV della holding AEM deve dare impulso e coordinare l'attività di monitoraggio degli OdV istituiti dalle controllate.

L'OdV della holding ha i seguenti poteri nei confronti delle controllate:

- possibilità di effettuare in modo congiunto con i rispettivi OdV, in autonomia o su richiesta del Consiglio di Amministrazione delle stesse, azioni di audit sulle società del Gruppo;
- libero accesso alla documentazione rilevante di tutte le società del Gruppo, senza alcuna forma di intermediazione salvo specifiche disposizioni normative;
- compito di impulso e coordinamento dell'attività di monitoraggio degli OdV delle controllate, ove istituiti (ad esempio, possibilità di acquisire la documentazione delle

attività svolte dagli OdV, di assegnare attività di audit ad hoc, di richiedere chiarimenti su specifici-aspetti).

7. Procedure per le Attività sensibili.

In relazione al rischio di commissione di reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 le procedure e i controlli preventivi prevedono:

- un'attività formativa e/o informativa, rivolta ai responsabili di unità organizzative, avente ad oggetto i principali rischi di commissione di reati nelle attività di competenza;
- un elenco dei dati e delle notizie che devono essere forniti dai responsabili di unità organizzative ai fini della redazione dei documenti contabili societari;
- la consegna, a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, della bozza di bilancio e della relazione sul bilancio della società di revisione, in congruo anticipo rispetto alla riunione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione dello stesso;
- un incontro, da tenersi almeno una volta all'anno, tra l'OdV e il Collegio Sindacale e il Comitato per il Controllo Interno;
- un'agenda degli adempimenti societari;
- la definizione delle unità organizzative autorizzate a rapportarsi ufficialmente con la società di revisione;
- la raccolta dei verbali delle comunicazioni effettuate e ricevute e degli incontri rilevanti, nonché della corrispondenza intercorsa con la società di revisione.

Inoltre, la prevenzione rispetto alla possibile commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è assicurata dal mantenimento dei principi fondamentali del processo decisionale inerente alle attività sensibili che sono:

(i) Individuazione di un Responsabile Interno.

Il responsabile dell'unità organizzativa coinvolta in un'attività sensibile è individuato come "Responsabile Interno". In situazioni particolari (es.: Progetti interfunzionali) il

Presidente, o un dirigente da questi incaricato, può nominare un Responsabile Interno ad hoc (es.: Capo Progetto) per le operazioni ritenute rilevanti.

Il Responsabile Interno, come sopra definito, deve predisporre, gestire e conservare la documentazione per i controlli dell'OdV, da cui risulti:

- l'indicazione degli elementi e circostanze rilevanti e attinenti l'attività sensibile (movimenti di denaro, nomina di consulenti, costituzione di ATI, consorzi, joint venture, data in cui è stata presentata l'offerta vincolante, verifiche fatte su eventuali Partner, impegni e garanzie sottoscritte dal Partner, ecc.);
- l'indicazione dei motivi che consigliano le scelte adottate.

A tale scopo la documentazione di cui sopra potrà essere integrata da una "Scheda di Evidenza", il cui facsimile è allegato al presente Modello come "Allegato 1". In ogni caso deve essere salvaguardata la tracciabilità delle decisioni assunte, anche tramite la redazione di un verbale (il cui schema è allegato al presente Modello come "Allegato 2") delle riunioni dalle quali scaturiscano decisioni con effetti giuridici vincolanti per la società riguardanti le attività sensibili.

(ii) Istruzioni dell'OdV.

L'OdV curerà che sia svolta e mantenuta un'adeguata formazione in merito alla corretta gestione delle attività sensibili e della documentazione relativa.

(iii) Sintonizzazione dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità aziendali.

Le unità organizzative verificano periodicamente il sistema delle deleghe in vigore, raccomandando le opportune modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza del soggetto esaminato. L'OdV potrà effettuare specifici controlli a campione.

(iv) Inserimento nei contratti di clausole specifiche relative all'osservanza del D.Lgs. 231/2001.

Le unità organizzative competenti devono fare in modo che nei contratti conclusi da AEM siano inserite apposite clausole finalizzate:

- all'osservanza da parte delle controparti di AEM e dei loro eventuali incaricati o consulenti delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
- all'inserimento di meccanismi sanzionatori (quale, ad esempio, la risoluzione del contratto) in caso di violazione del D.Lgs. 231/2001.

8. Modalità di gestione delle risorse economiche e finanziarie.

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie (sia in entrata che in uscita) sono quelli presenti nel Gruppo AEM e sono fondati su:

- un sistema di procure/deleghe chiaramente definite;
- un sistema di procedure che regolamentano l'intero ciclo passivo dall'emissione delle richieste di acquisto al pagamento delle fatture;
- un'organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un processo di budget che prevede opportune valutazioni preventive/autorizzative sugli investimenti e sui costi aziendali e basato su specifici meccanismi di controllo sugli scostamenti.

L'OdV può proporre eventuali integrazioni e modifiche ai suddetti sistemi gestionali ai fini del rispetto del D.Lgs. 231/2001 nell'ottica di controllare flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto alla norma.

9. Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo.

A) Le informazioni e segnalazioni relative ad atti, fatti o eventi rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, incluse quelle di natura ufficiosa provenienti da Dipendenti, Consulenti, Partner, è centralizzato verso l'OdV. Le segnalazioni relative ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità delle società controllate saranno trasmesse immediatamente all'OdV della controllata, anche per favorire il coordinamento ai fini della più efficace prevenzione. L'OdV 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 eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Le segnalazioni potranno essere in forma scritta, oppure potranno essere effettuate verbalmente all'OdV, ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà 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.

L'obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati all'interno di AEM o a "prassi" non in linea con le regole di comportamento adottate da AEM.

B) Le informazioni che le unità organizzative competenti devono comunque tenere a disposizione dell'OdV riguardano:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici o altre forme di agevolazione provenienti dalle pubbliche amministrazioni;
- le decisioni relative alle politiche adottate in materia di copertura dei rischi energetici, investimenti, partecipazioni societarie, joint ventures, ecc. aventi riflessi sui mercati finanziari nazionali ed esteri;
- i prospetti riepilogativi degli appalti per i quali AEM è risultata affidataria a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie e la documentazione relative ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti incaricati di un pubblico servizio;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- 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 rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 che possano coinvolgere AEM;

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre unità organizzative 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 in materia di reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- il sistema di deleghe e procure di AEM ed ogni eventuale aggiornamento.

Periodicamente l'OdV potrà proporre al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali integrazioni alla lista sopra indicata.

10. Sistema Disciplinare.

10.1 Principi generali.

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito da un adeguato sistema disciplinare che contrasti la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne.

L'applicazione di provvedimenti disciplinari per la violazione delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dall'azienda in piena autonomia ed a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

10.2 Sanzioni per il personale dipendente.

I comportamenti tenuti dal personale dipendente in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari previsti nei casi di violazione da parte del lavoratore delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne sono quelli di seguito elencati.

1. Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO E/O BIASIMO E/O RICHIAMO, MULTA, SOSPENSIONE o TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE il lavoratore che:
violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).
2. Incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto al compimento di un reato rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001.
3. Incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

I provvedimenti disciplinari comminabili nei riguardi di detti lavoratori rientrano tra quelli previsti dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro individualmente applicati e da eventuali normative speciali applicabili.

La comminazione dei provvedimenti disciplinari sopra citati sarà commisurata alla specifica gravità e reiterazione dell'illecito disciplinare.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'unità organizzativa Personale e Relazioni Industriali con il supporto, se necessario, dell'OdV.

Esso fa riferimento ai singoli contratti di categoria e sarà quindi coerentemente applicato anche a lavoratori eventualmente assunti con diverso contratto di lavoro.

10.3 Misure nei confronti dei dirigenti.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di Attività sensibili, 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 dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro individualmente applicati.

10.4 Misure nei confronti degli Amministratori.

In caso di violazione del Modello da parte dei Consiglieri di Amministrazione, l'OdV informerà il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, che prenderanno gli opportuni provvedimenti.

10.5 Misure nei confronti di Consulenti e Partner.

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello o commissione dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

11. Selezione e formazione del personale.

11.1 Selezione.

Il processo di ricerca, gestione della banca dati e selezione del personale è gestito da AEM per tutte le Società controllate del Gruppo (con la sola eccezione di AEM Calore e Servizi S.p.A., che per i profili tecnico-operativi legati alla specificità del business svolge il processo di selezione ed assunzione in autonomia).

La scelta di effettuare una separazione dei compiti tra l'unità che richiede la risorsa e quella incaricata di effettuare l'individuazione dei candidati risponde ai principi di trasparenza e correttezza dei sistemi di controllo.

Di norma il processo di ricerca e selezione del personale prevede:

a) **RICHIESTA ED AUTORIZZAZIONE**

Compilazione di un modulo standard di richiesta di assunzione da parte del Direttore della Società/Direzione interessata all'assunzione di un nuovo collaboratore.

In tale modulo sono riportate le motivazioni della richiesta di assunzione, le principali caratteristiche del profilo professionale da ricercare e le firme di autorizzazione del Vertice.

b) **RECLUTAMENTO E SELEZIONE**

Individuazione del canale di reclutamento più idoneo (Banca dati, Università/Scuole, Inserzioni, Società di Consulenza).

Colloqui di preselezione e/o eventuali prove tecniche al fine di presentare una ristretta rosa di candidati al richiedente per la scelta finale.

c) **ASSUNZIONE ED INSERIMENTO**

Gestione della fase finale del processo: offerta economica e relativi adempimenti contrattuali, lettera di assunzione ed eventuale predisposizione del piano di inserimento.

L'unità organizzativa preposta alla selezione tiene a disposizione per cinque anni la documentazione di selezione, così da poter garantire la massima tracciabilità delle scelte effettuate.

11.2 Formazione.

La formazione del personale è gestita dal responsabile di Organizzazione e Comunicazione di AEM S.p.A. che si coordina con l'OdV in relazione a specifiche iniziative di formazione/informazione relative al D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la formazione deve perseguire i seguenti obiettivi:

- informare gli amministratori e il personale sui punti cardine del D.Lgs. 231/2001;

- illustrare i contenuti del Modello Organizzativo adottato, con particolare riferimento ai comportamenti vietati ed a quelli viceversa doverosi e con esplicita descrizione delle sanzioni previste;
- aggiornare il personale sulle modifiche e/o integrazioni della normativa di riferimento intervenute successivamente all'adozione del Modello Organizzativo.

12. Informativa a Fornitori, Consulenti e Partner.

I contratti stipulati con Fornitori, Consulenti e Partner riportano un'apposita clausola che attribuisce alla controparte l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di atti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Allegato 1

Scheda di Evidenza per attività sensibili in attuazione del Modello Organizzativo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Nome del responsabile dell'attività sensibile ("*Responsabile Interno*"): _____

Nominativi di eventuali soggetti nominati dal Responsabile Interno (c.d. Sub Responsabili Interni), cui vengono delegate, con riferimento all'attività sensibile, le funzioni di seguito indicate:

Descrizione dell'attività sensibile (elementi rilevanti dell'attività a rischio, eventuale nomina di consulenti, costituzione di ATI/joint-venture, presentazione di un'offerta vincolante, verifiche fatte su eventuali Partner della società, impegni e garanzie sottoscritti dai Partner della società, ecc.):

[per maggiore comodità è consigliato effettuare l'indicazione degli elementi rilevanti dell'attività sensibile sia in ordine cronologico che contenutistico]

Indicazione dei motivi che consigliano le scelte adottate dal Responsabile Interno e breve descrizione del processo decisionale posto in essere relativamente all'attività:

Allegato 2

Schema di verbale delle riunioni dalle quali scaturiscono decisioni con effetti giuridici vincolanti per la società, riguardanti le attività sensibili.

Data della riunione:

Luogo della riunione:

Persone presenti alla riunione:

Oggetto della riunione:

Decisioni assunte nel corso della riunione:
