



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

ENEL CUORE ENTE FILANTROPICO

PARTE GENERALE

**Approvata dal Consiglio Direttivo in data 17 gennaio 2018 e modificata dal
Consigliere Delegato in data 20/04/2026 su mandato del Consiglio Direttivo
del 17 gennaio 2018**

INDICE

DEFINIZIONI.....	4
1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001.....	7
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001.....	7
1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa	10
2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ENEL CUORE	12
2.1 Il Modello adottato da Enel Cuore e gli obiettivi perseguiti	12
2.2 Destinatari	12
2.3 Funzione del Modello	12
2.4 Elementi strutturali del Modello.....	13
2.5 Costruzione del Modello	17
2.6 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello.....	19
2.7 Verifiche sul Modello.....	20
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.1 Individuazione e nomina dell'organismo di vigilanza	21
3.2 Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'organismo di vigilanza	22
3.3 Durata in carica dell'organismo di vigilanza	23
3.4 Decadenza e revoca dei componenti dell'organismo di vigilanza ...	23
3.5 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza	25
3.6 Verifiche e reporting nei confronti degli Organi Sociali.....	27
4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEL ORGANISMO DI VIGILANZA	29
4.1 Segnalazioni da parte di Esponenti di Enel Cuore o da parte di terzi	29
4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	Errore. Il segnalibro non è definito.
4.3 Flussi informativi ed incontri periodici	30
4.4 Sistema dei poteri	Errore. Il segnalibro non è definito.
5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	34
5.1 Informazione e formazione del personale	34
5.2 Selezione di Fornitori e Partner	35
5.3 Informativa a Fornitori e Partner	35
5.4 Obblighi di vigilanza	35

6. SISTEMA SANZIONATORIO.....	37
6.1 Principi generali	37
6.2 Sanzioni per i Dipendenti	38
6.3 Misure nei confronti dei dirigenti	42
6.4 Misure nei confronti del Consigliere Delegato e dei componenti del Consiglio Direttivo	43
6.5 Misure nei confronti dell'organismo di vigilanza	43
6.6 Misure nei confronti di Fornitori e Partner	44
MODELLO, CODICE ETICO E PIANO DI TOLLERANZA ZERO ALLA CORRUZIONE	45

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 di Enel Cuore Ente Filantropico (di seguito, "Enel Cuore") nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati agli Esponenti Aziendali della Capogruppo e di Enel Cuore.

Codice Etico: il Codice Etico adottato dal Gruppo e recepito da Enel Cuore con delibera del Consiglio Direttivo della stessa in data 24 aprile 2013 e successivi aggiornamenti.

Destinatari: gli Esponenti, i Fornitori e i Partner di Enel Cuore.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con le società del Gruppo Enel, distaccati presso Enel Cuore.

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

Enel Cuore Ente Filantropico (di seguito Enel Cuore o Associazione): con sede legale in Roma, Viale Regina Margherita 137, è una associazione senza fini di lucro che promuove e favorisce iniziative con finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale. Scopo di Enel Cuore è di perseguire il bene comune, tutelando l'affermazione dei diritti e della dignità dell'individuo, favorendone la partecipazione, l'inclusione e il pieno sviluppo, riducendo le disuguaglianze e valorizzandone il potenziale di crescita e occupazione lavorativa. Tali scopi e finalità sono perseguiti, in via principale, mediante l'erogazione di denaro a sostegno di iniziative in favore di categorie di persone svantaggiate o di attività di

interesse generale, svolte anche da terzi con riferimento alle attività di cui all'art. 5 del Decreto Legislativo 3 luglio 2017, n. 177 e s.m.i. (Codice del Terzo Settore)"

Enel S.p.A., ENEL 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: il Presidente dell'Associazione, i membri del Consiglio Direttivo, il Consigliere Delegato, il Collegio dei Revisori dei Conti.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non legati a Enel Cuore da vincoli societari ed i prestatori d'opera, di natura non intellettuale, non legati a Enel Cuore da vincoli di subordinazione, ivi inclusi i consulenti.

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

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

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo – di cui al D. Lgs. n. 231/2001 – adottato da Enel Cuore.

Organismo di vigilanza: l'organismo, di natura collegiale (Organismo di Vigilanza o "OdV") o monocratica (Compliance Officer o "CO"), preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione di Enel Cuore, nonché al relativo aggiornamento, istituito da Enel Cuore ai sensi dell'art. 6, comma primo, lettera b) del D.Lgs. n. 231/2001.

Organi di Enel Cuore: l'Assemblea, il Presidente dell'Associazione, il Consiglio Direttivo ed il Consigliere Delegato, il Collegio dei Revisori dei Conti.

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 Enel Cuore addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Piano Tolleranza Zero alla Corruzione: il programma di lotta alla corruzione adottato dal Gruppo e recepito da Enel Cuore con delibera del Consiglio Direttivo della stessa in data 24 aprile 2013 e relativi aggiornamenti.

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

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

1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il D. Lgs. n. 231/2001 ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali quali la *Convenzione di Bruxelles* del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione di Bruxelles* del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione 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*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti per alcuni reati previsti dal medesimo Decreto (c.d. "reati presupposto") commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi,(i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o 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 (cd. soggetti apicali), nonché (ii) da persone fisiche o giuridiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (cd. soggetti sottoposti).

In particolare, l'individuazione dei cd. soggetti apicali (Presidente dell'Associazione, Consigliere Delegato) deve essere effettuata tenendo conto della funzione in concreto svolta nell'ambito delle proprie mansioni e dunque della capacità di esercitare un'influenza significativa sull'Associazione o su una sua unità. Per ciò che attiene ai cd. soggetti sottoposti, si ha riguardo ai soggetti legati all'Associazione da rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato nonché a collaboratori esterni (quali, a titolo esemplificativo, fornitori o consulenti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Tale disciplina mira, dunque, a coinvolgere gli Enti nella punizione di taluni reati commessi nel loro interesse (nell'ottica della politica d'impresa adottata) o a loro vantaggio (al fine di conseguire un beneficio patrimoniale dalla commissione del Reato).

Tra le sanzioni previste, oltre a quelle pecuniarie, 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 come previsto dall'art. 4 comma 1 del Decreto.

Si rileva inoltre che le fattispecie incriminatrici previste dal Decreto, quand'anche integrate solo allo stadio del tentativo, generano, per l'Ente, la responsabilità prevista dal Decreto. In particolare, l'art. 26, comma 1 del Decreto, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'Ente, ai sensi dell'articolo 26, *"impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento"*.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto – nel testo originario – si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ponendosi pertanto come obiettivo peculiare quello di sanzionare condotte di tipo corruttivo volte ad agevolare l'attività d'impresa.

Nel corso degli anni, l'elenco dei cd. reati-presupposto si è notevolmente esteso fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa, così come individuate in Appendice.

Nel Modello sono prese in considerazione, nelle Parti Speciali, solo le fattispecie di Reato per le quali si rilevi un possibile livello di rischio rispetto alle attività svolte da Enel Cuore.

È previsto che, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio Direttivo di Enel Cuore, il presente Modello venga integrato con Parti Speciali relative a determinate tipologie di Reati ogni qualvolta 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, ha previsto, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità stabilendo che, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non sia responsabile se prova 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 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 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).

Qualora invece il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza da parte degli organi dirigenti degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, se l'Ente, prima della commissione del reato, ha

adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi e l'organismo di vigilanza ha diligentemente svolto le sue funzioni, si presume esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza e, quindi, la responsabilità dell'Ente.

Il Decreto prevede che il Modello di organizzazione e gestione debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali Reati;
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 di organizzazione e gestione 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.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ENEL CUORE

2.1 Il Modello adottato da Enel Cuore e gli obiettivi perseguiti

L'implementazione del Modello, unitamente ad altri strumenti di *governance* quali il Codice Etico ed il Piano di Tolleranza Zero Contro la Corruzione, si inserisce nell'ambito di una più ampia politica volta a sensibilizzare coloro che operano in nome e per conto di Enel Cuore, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati.

In linea con le considerazioni sopra dette, il Modello predisposto da Enel Cuore tiene presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate da Confindustria.

2.2 Destinatari

Sono Destinatari del Modello e, in quanto tali, sono tenuti – nell'ambito delle rispettive responsabilità e competenze – alla conoscenza ed osservanza dello stesso:

- i componenti degli Organi;
- i Dipendenti;
- tutti coloro i quali, pur non essendo collocati organizzativamente all'interno di Enel Cuore, operano su mandato o nell'interesse della medesima.

2.3 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed

organico di procedure, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione dei Reati.

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 Cuore, soprattutto in attività connesse alle 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 Cuore;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Enel Cuore in quanto (anche nel caso in cui Enel Cuore fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la stessa intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a Enel Cuore, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati.

2.4 Elementi strutturali del Modello

Devono considerarsi quali elementi strutturali del Modello:

- ⇒ la **mappa delle Aree a Rischio**; nell'ambito di Enel Cuore, la metodologia seguita ha incluso l'esame di tutte le attività caratteristiche di Enel Cuore, vale a dire quelle aventi finalità di solidarietà sociale nei settori dell'assistenza sociale e sociosanitaria, dell'assistenza sanitaria, della beneficenza, dello sport dilettantistico e della tutela dei diritti civili nei confronti di soggetti svantaggiati, con particolare riferimento ai disabili, ai malati, all'infanzia ed alla terza età, e di sostegno a progetti ed iniziative volte a supportare popolazioni e territori colpiti da calamità e disastri naturali;
- ⇒ l'**adozione di un sistema procedurale per la prevenzione del rischio**, attraverso l'implementazione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- ⇒ l'**adozione di procedure** che garantiscano la **tracciabilità e documentabilità delle operazioni** poste in essere nell'ambito delle Aree a Rischio; conseguentemente, "ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua", al fine di assicurare che tutte le operazioni di Enel Cuore siano autorizzate ad un predefinito livello e che siano supportate da adeguata documentazione, tale da assicurare la trasparenza delle operazioni stesse e da facilitarne in ogni momento la verifica;
- ⇒ la **segregazione dei ruoli** nella strutturazione dei processi aziendali e, in primo luogo, nelle attività di gestione delle risorse finanziarie; in particolare, la segregazione dei ruoli, in forza del quale "nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo aziendale", si pone come obiettivo quello di evitare che

un Dipendente si trovi nella situazione di poter nascondere errori od irregolarità, relativi ad un'operazione commessa nello svolgimento delle proprie mansioni, senza che altri colleghi impegnati nella stessa operazione riscontrino l'errore o l'irregolarità, con la fondamentale conseguenza che un'irregolarità potrebbe avvenire solamente in caso di collusione tra due o più responsabili;

- ⇒ la definizione di **poteri autorizzativi coerenti** con le responsabilità assegnate; in particolare, è necessario che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma: (i) sia formalizzata e indichi con chiarezza i soggetti ed i poteri delegati; (ii) preveda limiti al relativo esercizio; (iii) preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati e disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni nell'esercizio dei medesimi;
- ⇒ **l'attribuzione ad un organismo di vigilanza** del compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia del Modello;
- ⇒ l'adozione, nell'ambito dei principali processi, di (i) un **sistema di controllo di gestione e di un sistema di controllo dei flussi finanziari**, che assicurino, tra l'altro, che tutti gli esborsi monetari siano richiesti, autorizzati, effettuati e verificati da soggetti differenti e con la previsione di livelli autorizzativi differenti in relazione agli importi gestiti; e nel contempo, (ii) l'implementazione di un **sistema di remunerazione ed incentivazione** caratterizzato dalla ragionevolezza degli obiettivi fissati che tengano in debito conto l'osservanza dei comportamenti e il rispetto dei valori previsti dalla normativa interna vigente;
- ⇒ l'attività di **diffusione, sensibilizzazione e formazione a tutti**

i livelli delle regole comportamentali, dei poteri autorizzativi, e delle procedure istituite;

- ⇒ il programma per la verifica dei comportamenti, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*) e la **valutazione periodica del sistema di controllo per la prevenzione dei reati**, nonché il suo adeguamento in termini di capacità di contrastare efficacemente, ovvero ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati; a tal riguardo si precisa che la soglia concettuale di accettabilità nella costruzione di un sistema di controllo preventivo di reati di tipo doloso è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente mentre, con riferimento ai reati colposi, dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello organizzativo di prevenzione nonostante l'attività di vigilanza svolta;
- ⇒ l'adozione di un **idoneo sistema disciplinare** finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello.

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

- 1) le procedure interne;
- 2) il Codice Etico;
- 3) Piano di Tolleranza Zero alla Corruzione;
- 4) il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- 5) il sistema di deleghe e procure;

- 6) il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
- 7) le procedure e gli applicativi informatici.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati (sui quali il personale interessato deve essere periodicamente aggiornato) non vengono riportati dettagliatamente nel 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 Enel Cuore, sono tenuti a rispettare.

Infine, nei casi di possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato o imputato per il reato presupposto che preclude a quest'ultimo di rappresentare l'ente, l'Associazione, in conformità all'art. 39 D.Lgs. n. 231/2001, al fine di tutelare i propri interessi, provvede alla nomina di un difensore da parte di un soggetto specificatamente delegato dall'organo di governance competente.

2.5 Costruzione del Modello

L'attività di costruzione del Modello (e di successiva integrazione qualora gli interventi abbiano carattere sostanziale e attengano pertanto, a titolo esemplificativo, all'individuazione di nuove Aree a Rischio o alla predisposizione di nuove Parti Speciali) è preceduta da una serie di attività, suddivise nelle seguenti fasi:

- 1) Mappatura ed analisi delle Aree a Rischio

Durante tale fase viene effettuata un'analisi del contesto interno di Enel Cuore, al fine di mappare le attività svolte dalla stessa e, tra queste, individuare, in base all'effettiva operatività della stessa, quelle in cui possano essere realizzati i Reati (c.d. Aree a Rischio).

L'individuazione delle Aree a Rischio viene effettuata – per classi di reato e secondo un approccio per attività – attraverso l'esame della documentazione ritenuta rilevante e, ove opportuno, la consultazione dei Dipendenti e dei soggetti in posizione apicale che rivestono all'interno di Enel Cuore funzioni rilevanti in relazione alle tematiche affrontate dal Decreto.

L'attività di mappatura delle aree a rischio viene altresì espletata dando opportuna rilevanza alle esperienze maturate nell'ambito della pregressa attività (cd. *case history*). Tra le aree di attività a rischio sono altresì considerate – laddove applicabili – le attività che, pur non avendo un rilievo diretto, potrebbero risultare “strumentali”, ovvero determinare le condizioni di fatto per la realizzazione di un Reato nelle Aree a Rischio.

Congiuntamente all'individuazione dei rischi potenziali, si procede con l'analisi del sistema di controllo adottato da Enel Cuore ai fini della prevenzione dei rischi di commissione dei Reati considerati (es. sistema organizzativo e autorizzativo, procedure interne, etc.).

Sulla base dei risultati ottenuti si individuano, altresì, eventuali misure di integrazione e/o di miglioramento dei presidi di controllo esistenti.

2) Predisposizione del Modello

In considerazione degli esiti delle fasi sopra descritte, si procede con la predisposizione ovvero l'integrazione del Modello.

2.6 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

L'adozione del Modello è rimessa alla decisione dell'organo dirigente in conformità alla prescrizione di cui art. 6, comma primo, lettera a) del Decreto.

Parimenti, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale, proposte dall'organismo di vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio Direttivo di Enel Cuore.

Tra le circostanze che potrebbero dar luogo all'opportunità di aggiornamento del Modello si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- introduzione di nuovi reati presupposto;
- orientamenti giurisprudenziali e/o della dottrina prevalente;
- cambiamenti significativi nelle attività svolte dall'Associazione e/o nella sua struttura organizzativa;
- esperienze registratesi nell'ambito della pregressa operatività (cd. "analisi storica" o "*case history*");

Le modifiche meramente formali potranno essere apportate direttamente dall'organismo di vigilanza Enel Cuore, che ne darà informativa, tramite le funzioni competenti, al Presidente e al Consigliere Delegato alla prima occasione utile.

2.7 Verifiche sul Modello

Il presente Modello e la sua attuazione sono soggetti ad attività di verifica da parte dell'organismo di vigilanza.

Detta attività è tesa a controllare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia del Modello e del sistema da esso delineato.

La cadenza e l'oggetto specifico delle verifiche sono definiti nel Piano del suddetto organismo di vigilanza.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Individuazione e nomina dell'organismo di vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto all'art. 6, comma primo, lett. b) Enel Cuore istituisce un organismo di vigilanza di natura collegiale (l'"Organismo di Vigilanza" o "OdV") o monocratica (Compliance Officer o "CO"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, per la vigilanza sul funzionamento e l'osservanza, nonché per l'aggiornamento del Modello.

Con riguardo alla composizione dell'organismo di vigilanza dell'Associazione, è ammessa la partecipazione sia di soggetti esterni che interni ad Enel Cuore. Nell'ipotesi di organismo di vigilanza di natura collegiale è previsto un numero complessivo di componenti non inferiore a tre e non superiore a cinque.

Nello svolgimento delle sue attività l'organismo di vigilanza può avvalersi sia di soggetti esterni che interni a Enel Cuore.

Sono demandate al Consiglio Direttivo:

- a) la decisione relativa alla natura monocratica o collegiale dell'organismo di vigilanza;
- b) la determinazione del numero effettivo dei componenti dell'organismo di vigilanza collegiale;
- c) l'individuazione e la nomina dei componenti dell'organismo di vigilanza;
- d) l'emolumento spettante ai componenti dell'organismo di vigilanza.

Dell'avvenuta nomina dell'organismo di vigilanza – ovvero di qualunque successivo cambiamento - è data comunicazione a tutti gli Esponenti di Enel Cuore attraverso adeguata pubblicità.

3.2 Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'organismo di vigilanza

I componenti dell'organismo di vigilanza 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'organismo di vigilanza sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo e che abbia possibilità di accedere di propria iniziativa 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 all'Associazione, devono godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e non devono essere titolari di funzioni di tipo esecutivo;
- infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario i componenti dell'organismo di vigilanza siano scelti tra soggetti in possesso di adeguate professionalità nell'ambito delle materie di controllo e gestione dei rischi aziendali, giuridiche, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza, ambiente e sicurezza sul lavoro.

Costituiscono poi causa di ineleggibilità a componente dell'organismo di vigilanza:

- a) la condanna con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, per avere commesso un Reato, e/o
- b) 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
- c) la condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Al momento della nomina dei componenti dell'organismo di vigilanza sarà fornita adeguata documentazione in merito al possesso dei requisiti sopra indicati di cui copia sarà conservata agli atti dell'Associazione.

3.3 Durata in carica dell'organismo di vigilanza

La durata in carica dell'organismo di vigilanza coincide con quella del Consiglio Direttivo che lo ha nominato, salvo diversa determinazione del Consiglio Direttivo medesimo.

Salvo le ipotesi di decadenza e revoca, l'organismo di vigilanza è chiamato a svolgere in regime di *prorogatio* le proprie funzioni fino alla nomina di un nuovo organismo di vigilanza.

3.4 Decadenza e revoca dei componenti dell'organismo di

vigilanza

Rappresentano cause di decadenza automatica dei componenti dell'organismo di vigilanza le incompatibilità di cui al precedente paragrafo 3.2 lettere da a) a c) e la sopravvenuta incapacità.

Per i componenti interni dell'organismo di vigilanza è infine prevista la decadenza in caso di assegnazione a funzione o incarico diversi da quelli svolti al momento della nomina ed incompatibili con la permanenza all'interno dell'organismo di vigilanza.

Ferme restando le ipotesi di decadenza automatica, i componenti dell'organismo di vigilanza non possono essere revocati se non per giusta causa, con delibera motivata del Consiglio Direttivo.

Con riferimento esclusivo ai soli componenti interni dell'organismo di vigilanza, gli stessi possono essere revocati anche in virtù di esigenze aziendali documentabili.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca dell'organismo di vigilanza o di un suo componente:

- a) una sentenza di condanna dell'Associazione 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) nel caso di organismo di vigilanza di natura collegiale, la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificazione;

- c) la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- d) in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento o comunque cessazione del rapporto di lavoro;
- e) le violazioni al Modello, secondo quanto meglio indicato al successivo paragrafo 6.5.

In tutte le ipotesi di decadenza e di revoca, il Consiglio Direttivo provvederà quanto prima alla nomina di un nuovo organismo di vigilanza o di un suo componente.

3.5 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza

All'organismo di vigilanza risultano affidati i seguenti compiti:

1. vigilanza sull'effettiva applicazione del Modello;
2. monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello;
3. disamina dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001;
4. analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
5. promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio Direttivo, al fine di assicurarne l'adeguatezza e migliorarne l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività di Enel Cuore e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

6. approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni di Enel Cuore (di seguito, il "Piano di Vigilanza"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno; coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati; esame delle risultanze delle attività effettuate e della relativa reportistica; elaborazione di direttive per Enel Cuore;
7. promozione e monitoraggio delle iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;
8. riscontro con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, delle richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti da Enel Cuore, qualora connesse e/o collegate al Modello;
9. cura dei flussi informativi di competenza;
10. ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'organismo di vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni relative a Enel Cuore per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente, e/o per il mezzo di risorse interne o di professionisti/società terze. È fatto obbligo di informazione, in capo a Enel Cuore, a fronte di richieste da parte dell'organismo di vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'organismo di vigilanza.

L'organismo di vigilanza, inoltre, in virtù delle particolari attribuzioni

di cui è investito e delle competenze professionali richieste, è supportato nello svolgimento dei suoi compiti dalle risorse di Enel Cuore di volta in volta ritenute necessarie.

Peraltro, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno di Enel Cuore, l'organismo di vigilanza potrà avvalersi di consulenti esterni.

È fatto in ogni caso obbligo a Enel Cuore di mettere a disposizione dell'organismo di vigilanza risorse in numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli, nonché di approvare - nel contesto di formazione del budget di Enel Cuore - una dotazione adeguata di risorse finanziarie, sulla base di quanto proposto dall'organismo di vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre in piena autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche), sulla base di decisioni prese a maggioranza assoluta dei suoi componenti.

Nell'ipotesi di organismo di vigilanza di natura collegiale, lo stesso disciplinerà il proprio funzionamento, nonché le modalità di esercizio dei propri poteri - compresi quelli di spesa nel rispetto del budget assegnato - con apposito Regolamento, trasmesso per informativa al Consiglio Direttivo.

3.6 Verifiche e reporting nei confronti degli Organi Sociali

Sono assegnate all'organismo di vigilanza due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa e/o periodica, direttamente con il Consigliere Delegato;

- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio Direttivo, anche per il tramite del Consigliere Delegato.

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 con le maggiori garanzie di indipendenza.

In ogni caso, l'organismo di vigilanza 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.

Annualmente, inoltre, l'organismo di vigilanza riferisce al Consiglio Direttivo di Enel Cuore, anche per il tramite del Consigliere Delegato, sull'attività svolta nel periodo di riferimento, su eventuali proposte di aggiornamento del Modello o di miglioramento del sistema di controllo.

Annualmente l'organismo di vigilanza presenta altresì al Consiglio Direttivo di Enel Cuore, anche per il tramite del Consigliere Delegato, l'esito dell'attività di verifica dell'anno di riferimento, evidenziando le carenze eventualmente riscontrate e suggerendo le possibili azioni da intraprendere al riguardo, nonché il piano di vigilanza per l'anno successivo.

4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI DELL'ASSOCIAZIONE O DA PARTE DI TERZI

Introduzione

In considerazione dei compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello adottato dall'Associazione, nonché sull'efficacia e l'efficienza del Sistema di Controllo Interno a presidio delle Aree a Rischio identificate, l'organismo di vigilanza riceve:

- comunicazioni urgenti e/o ad evento o periodiche relativamente ad informazioni su Aree a Rischio / attività sensibili rilevanti nell'ambito del Decreto, da predisporre e mettere a disposizione dell'organismo di vigilanza da parte delle unità organizzative rilevanti, nelle modalità e tempistiche esplicitate nel paragrafo 4.1;
- eventuali segnalazioni relative alla commissione di Illeciti, di Reati o di comportamenti in violazione del Modello da parte di chiunque ne venga a conoscenza, così come meglio dettagliati al paragrafo 4.2.

4.1 Comunicazioni urgenti e/o ad evento o periodiche relativamente ad informazioni su aree a rischio / attività sensibili rilevanti nell'ambito del D. Lgs. 231/01

Comunicazioni urgenti

L'organismo di vigilanza deve essere tempestivamente e obbligatoriamente informato, da parte di tutti i dipendenti, sulla base delle proprie aree di responsabilità, su informazioni concernenti

obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali, quali:

- interventi di natura ispettiva avviati da organismi pubblici (Magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.);
- 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 o per gli Illeciti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per i Reati o per gli Illeciti;
- procedimenti disciplinari svolti ed eventuali sanzioni irrogate, ivi compresi i provvedimenti nei confronti dei dipendenti, ovvero circa i provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni sull'effettiva attuazione, a tutti i livelli organizzativi, del Modello;
- rapporti preparati dai responsabili delle diverse aree organizzative nell'ambito delle loro attività di competenza, qualora dalle stesse emergano profili di criticità circa l'osservanza del Modello e delle norme del Decreto.

Le informative all'organismo di vigilanza sulle comunicazioni sopra menzionate dovranno essere trasmesse all'indirizzo di posta elettronica dedicato: co.enelcuore@enel.com;

Ogni violazione dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 6.

Flussi informativi “*ad hoc*” ed “incontri periodici”

In aggiunta ai flussi identificati nel paragrafo precedente, l'organismo di vigilanza esercita le proprie responsabilità di verifica e controllo anche attraverso l'analisi di flussi informativi periodici, ovvero istituiti all'occorrenza (*"ad hoc"*), relativamente alle attività svolte nelle Aree a Rischio/Attività sensibili identificate nel Modello.

Le Unità organizzative devono trasmettere all'organismo di vigilanza:

- le informazioni utili a garantire un'adeguata tracciabilità e trasparenza delle operazioni svolte nell'ambito delle singole Aree a Rischio;
- le informazioni utili a individuare le attività sensibili.

L'elenco dei flussi e la documentazione da trasmettere all'organismo di vigilanza, con le relative tempistiche ed i canali informativi da utilizzare, sono individuate nelle singole Parti Speciali e/o in istruzioni operative adottate da Enel Cuore.

È facoltà dell'organismo di vigilanza richiedere ai referenti dell'Associazione informazioni di dettaglio circa il contenuto dei suddetti flussi informativi ed effettuare verifiche su operazioni specifiche individuabili nell'ambito dei flussi stessi.

I contenuti di tali flussi informativi periodici potranno essere altresì condivisi nel corso di incontri che l'organismo di vigilanza svolge periodicamente o all'occorrenza con il Consigliere Delegato e gli Organi di Enel Cuore o altri Esponenti della stessa.

4.2 Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi (Whistleblowing)

Tutti i Destinatari del Modello 231 sono tenuti a segnalare possibili condotte illecite o irregolarità rilevanti ai sensi del Decreto 231 e

inosservanze di natura dolosa/fraudolenta del Modello 231 (Segnalazioni 231).

In conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dalla policy "whistleblowing", l'Associazione si avvale di un apposito canale per l'inoltro delle Segnalazioni 231 e delle altre segnalazioni rilevanti ai sensi della normativa vigente, predisposto e messo a disposizione dal Gruppo Enel e gestione dalla funzione Audit di Enel, idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto e della relativa documentazione. La segnalazione potrà essere effettuata da tutti i soggetti indicati dalla normativa vigente secondo le seguenti modalità:

- in forma scritta, ossia via web, tramite il sistema di segnalazione online disponibile sul sito di Enel Cuore;
- in forma orale, telefonicamente, contattando i numeri raggiungibili tramite la sopracitata pagina web;
- ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole attraverso i suddetti canali.

In linea con quanto già definito nella vigente policy, l'Associazione gestisce le segnalazioni ricevute nei tempi previsti dalla normativa vigente, vieta qualsiasi forma di ritorsione e vigila affinché nessun atto di ritorsione sia posto in essere in ragione di una segnalazione.

L'Associazione applica sanzioni disciplinari nei confronti di (i) chi viola le misure di tutela del segnalante o degli altri soggetti tutelati dalla legge in materia; o (ii) chi ostacola o tenta di ostacolare l'effettuazione della segnalazione; o (iii) chi viola gli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente in materia di Whistleblowing; (iv) chi è responsabile della mancata istituzione o non corretta gestione dei canali di segnalazione secondo i requisiti

previsti dalla normativa vigente in materia di Whistleblowing; o (v) chi è responsabile della mancata verifica e analisi delle segnalazioni; o (vi) chi adotta misure di ritorsione nei confronti del segnalante o degli altri soggetti tutelati dalla legge in materia, in ragione della segnalazione medesima, nonché (vii) segnalante o denunciante quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dello stesso per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

La funzione Audit provvede a trasmettere all'organismo di vigilanza le Segnalazioni 231 ricevute.

5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

5.1 Informazione e formazione del personale

Enel Cuore promuove la conoscenza del Modello e del sistema normativo interno ad esso connesso in favore di tutti gli Esponenti di Enel Cuore stessa attraverso idonee modalità.

La formazione del personale di Enel Cuore ha l'obiettivo di dare attuazione al Modello promuovendone la sua diffusione nel contesto dell'Associazione sostenendone adeguatamente tutti coloro che sono coinvolti nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio.

La formazione potrà prevedere:

- una formazione di base *e-learning*;
- specifici interventi di aula, oltre che incontri mirati con i componenti degli Organi di Enel Cuore e l'organismo di vigilanza.

I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa di riferimento e del Modello: qualora intervengano modifiche rilevanti, si procede ad una coerente integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione.

I corsi di formazione hanno frequenza obbligatoria. La reiterata ingiustificata mancata partecipazione ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nei paragrafi 6.1, 6.2 e 6.3 del presente Modello.

L'organismo di vigilanza verifica periodicamente lo stato di

attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte dei Dipendenti, del Decreto, del Modello.

5.2 Selezione di Fornitori e Partner

Enel Cuore adotta (e ne valuta periodicamente l'adeguatezza) appositi sistemi di valutazione per la selezione di Fornitori e Partner.

5.3 Informativa a Fornitori e Partner

Fornitori e Partner sono informati che l'Associazione si è dotata del Modello e di specifiche procedure e strumenti per la gestione di tematiche etiche e di prevenzione della corruzione (es. Codice Etico, Piano di Tolleranza Zero alla Corruzione, Politica sui Diritti Umani), anche, per esempio, mediante l'adozione di specifiche clausole contrattuali. Ai Fornitori e Partner è richiesto di rilasciare delle dichiarazioni sul loro impegno al rispetto dei principi etici e delle prescrizioni del Modello adottati dall'Associazione. L'Associazione si riserva la facoltà di interrompere i rapporti con i propri Partner e Fornitori in caso di mancato rispetto dei principi etici e comportamentali a cui la stessa si ispira o in caso di violazione alle previsioni del proprio Modello 231.

5.4 Obblighi di vigilanza

Tutti gli Esponenti di Enel Cuore cui sono attribuite funzioni direttive hanno l'obbligo di svolgerle con la massima attenzione e diligenza, segnalando all'organismo di vigilanza, secondo le modalità previste

al precedente capitolo 4, eventuali irregolarità, violazioni o inadempimenti riscontrati nel comportamento degli Esponenti che ad essi riportano.

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

6. SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Principi generali

Aspetto essenziale per assicurare l'effettiva applicazione 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 in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso che ricomprende anche la policy in materia di gestione delle segnalazioni (cd. "policy whistleblowing").

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente capitolo 6 prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Enel Cuore in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

Su tale presupposto, Enel Cuore:

- (i) adotta nei confronti dei Dipendenti il sistema sanzionatorio stabilito dal codice disciplinare aziendale e le ulteriori misure sanzionatorie di cui al paragrafo 6.3, come di seguito indicato;
- (ii) adotta nei confronti degli Organi di Enel Cuore, dei componenti dell'organismo di vigilanza e dei Partner e Fornitori il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia, come meglio descritto rispettivamente ai successivi paragrafi 6.4, 6.5 e 6.6.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite nel prosieguo

saranno applicate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di un'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello – da attuarsi nel rispetto del principio del contraddittorio – ha inizio a seguito della ricezione da parte del Consigliere Delegato della comunicazione con cui il organismo di vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello a fronte di una segnalazione ricevuta ovvero dell'acquisizione, durante la propria attività di vigilanza, di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello.

Tale comunicazione dovrà indicare:

- una breve descrizione della condotta contestata e delle circostanze che hanno portato alla sua individuazione;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate;
- le generalità del soggetto responsabile, qualora individuato;
- la documentazione probatoria disponibile.

6.2 Sanzioni per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti di Enel Cuore in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Per i dirigenti si fa a tal fine rinvio al successivo paragrafo 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 in ENEL" 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 al organismo di vigilanza 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 adottati, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso 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 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 Cuore, arrechi danno all'Associazione o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'Associazione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per

l'integrità dei beni di Enel Cuore 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 Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato, 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 di misure previste dal Decreto, 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 l'Associazione 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 in ENEL, 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.

6.3 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 nelle Aree a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, Enel Cuore adotta nei confronti dei responsabili quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

Enel Cuore potrà tener conto di tali violazioni nella definizione del trattamento retributivo previsto per i dirigenti stessi.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni di cui ai paragrafi 6.2 e 6.3, per i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri previsti all'interno di Enel Cuore.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal organismo di vigilanza.

6.4 Misure nei confronti del Consigliere Delegato e dei componenti del Consiglio Direttivo

In caso di violazione del Modello da parte del Consigliere Delegato ed altri membri del Consiglio Direttivo di Enel Cuore, l'organismo di vigilanza informerà l'Assemblea ed il Collegio dei Revisori dei Conti i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative, quali il richiamo in forma scritta, la revoca di poteri (per ciò che attiene i componenti il Consiglio Direttivo) ovvero la convocazione dell'Assemblea per deliberare sulla revoca del relativo incarico.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per un Reato o Illecito Amministrativo, il Consigliere Delegato e/o un altro componente di un Organo dell'Associazione condannato dovrà darne immediata comunicazione all'organismo di vigilanza che procederà ad informarne l'intero Consiglio Direttivo e l'Assemblea.

6.5 Misure nei confronti dell'organismo di vigilanza

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'organismo di vigilanza, gli altri componenti, nella

sola ipotesi di organismo di vigilanza di natura collegiale, o il Consigliere Delegato informerà immediatamente il Consiglio Direttivo di Enel Cuore: tale Consiglio, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

6.6 Misure nei confronti di Fornitori e Partner

Nei contratti con i Fornitori e Partner deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto ovvero di previsioni inserite nel Modello che siano ad essi direttamente applicabili e rese note contrattualmente (ad esempio la risoluzione del rapporto contrattuale, la revoca delle erogazioni o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti a Enel Cuore, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto).

Gli interventi sanzionatori nei confronti di Fornitori e Partner sono affidati all'Esponente di Enel Cuore che gestisce il relativo contratto.

MODELLO, CODICE ETICO E PIANO DI TOLLERANZA ZERO ALLA CORRUZIONE

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

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato dal Gruppo e approvato in via autonoma da Enel Cuore, allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che l’Associazione riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti gli Esponenti;
- il Piano di Tolleranza Zero alla Corruzione, adottato dal Gruppo e approvato in via autonoma da Enel Cuore, approfondisce il tema della “corruzione”, sia pubblica che privata, indicando i principali elementi di controllo e monitoraggio necessari per implementare un efficace processo di gestione del rischio corruzione. Tale Piano, definito in collaborazione con Transparency International – associazione internazionale no profit impegnata a favore della legalità – vuole assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti, di tutti gli altri

stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti. Il Piano supporta nel riconoscimento di facilitazioni e tangenti e nella definizione di misure anticorruzione per contributi e sponsorizzazioni, omaggi e processi di acquisto; tali misure si richiede vengano anche adottate nelle relazioni quotidiane con le controparti e tra colleghi;

- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei Reati (per fatti che, commessi eventualmente nell'interesse o a vantaggio dell'ente, possono comportare una responsabilità amministrativa dello stesso in base alle disposizioni del Decreto medesimo).