

GRUPPO EDELWEISS

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

Versione approvata con Delibera dell'Assemblea
del 27 Dicembre 2012

INDICE

1. PREMESSA: IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	4
2. AMBITO DI APPLICAZIONE PER IL GRUPPO EDELWEISS	6
2.1 IL GRUPPO EDELWEISS.....	6
2.2 LE MOTIVAZIONI DI IMPLEMENTAZIONE E LE FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	7
2.3 LE ATTIVITÀ DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS 231/2001 DEL GRUPPO EDELWEISS ..	8
PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001 DEL GRUPPO EDELWEISS.....	11
3. LE CARATTERISTICHE GENERALI DEL MODELLO	11
4. I DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E LA DIFFUSIONE PER L'INTERO GRUPPO EDELWEISS.....	13
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
5.1 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
5.2 REQUISITI PROFESSIONALI DELL'ODV.....	15
5.3 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ DEI COMPONENTI DELL'ODV.....	15
5.5 REGOLE DI FUNZIONAMENTO DELL'ODV	17
5.7 FUNZIONI DELL'ODV: REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	19
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE IN CASO DI MANCATA OSSERVAZIONE DEL MODELLO.....	20
6.1 MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI	20
6.2 MISURE DISCIPLINARI DIPENDENTI NON DIRIGENTI.....	21
6.3 MISURE DISCIPLINARI DIRIGENTI.....	22
6.4 MISURE DISCIPLINARI DI CONSULENTI, COLLABORATORI, FORNITORI, CLIENTI E PARTNER IN GENERE	22
7. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	23
8.1 LA DIFFUSIONE E LA COMUNICAZIONE INIZIALE DEL MODELLO	23
8.2 LA FORMAZIONE	24
SUCCESSIVAMENTE ALLA DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE INIZIALE, SARANNO ISTITUITE APPOSITE SESSIONI DI AGGIORNAMENTO PERIODICO FINALIZZATE A DIFFONDERE LA CONOSCENZA E L'EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA DI CUI AL D. LGS. 231/2001 NONCHÉ LE REGOLE DI CONDOTTA DEL PRESENTE MODELLO ORGANIZZATIVO E DEL CODICE ETICO DI CONDOTTA.	24
8.3 L'INFORMAZIONE A COLLABORATORI ESTERNI, CLIENTI, FORNITORI E PARTNER IN GENERE.....	24
8.4 L'ADOZIONE DEL MODELLO NELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO EDELWEISS	24
8.5 L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	24
PARTE SPECIALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001 DEL GRUPPO EDELWEISS (OMISSIS)	26

ALLEGATO A: ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO EX D. LGS. 231/2001.....	27
ALLEGATO B: ORGANIGRAMMA SOCIETARIO E ORGANIGRAMMA FUNZIONALE INTERNO	33
ALLEGATO C: CODICE ETICO GRUPPO EDELWEISS	33
ALLEGATO D: CODICE ETICO INFORMATICO GRUPPO EDELWEISS	33

1. Premessa: il quadro normativo di riferimento

Il presente documento, corredato dei relativi allegati, rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “il Modello”) adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d’ora in avanti “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”) da Edelweiss Energy Holding S.p.A e delle Società riconducibili al Gruppo Edelweiss così come meglio esplicitato nel successivo paragrafo.

Con l’emanazione del D. Lgs. 231/2001, il Legislatore ha adeguato la normativa italiana ad alcune convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

Il Decreto, dal titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.,) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio da persone fisiche:

- 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 degli enti medesimi;
- sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopraindicati.

La responsabilità della persona giuridica è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato e si aggiunge a quest’ultima: l’ente, infatti, potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile, non è stata individuata, oppure nel caso il reato si estingua per una causa diversa dall’ammnistia.

Le sanzioni amministrative applicabili all’ente consistono in sanzioni di natura pecuniaria, previste per tutti gli illeciti. Per i casi più gravi sono previste sanzioni di natura interdittiva (quali il divieto di contrarre con la P.A., l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o revoca di licenze e concessioni, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi), oltre alla confisca, alla pubblicazione della sentenza di condanna ed al commissariamento.

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

In relazione a ciò Edelweiss Energy Holding S.p.A. e le Società dalla stessa direttamente o indirettamente controllate (di seguito anche il “Gruppo Edelweiss” o il “Gruppo”) hanno avviato un processo volto ad analizzare e rafforzare gli strumenti di *governance* societaria già esistenti e ad apportare gli adeguamenti suggeriti dalla normativa italiana.

Il Gruppo Edelweiss ha pertanto compendiato le risultanze dell’attività di valutazione del Sistema di Controllo Interno in essere e gli eventuali correttivi ad esso apportati nel presente Modello, alla luce dei principi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modificazioni e dalle Linee Guida emanate in materia da Confindustria.

Costituiscono parte integrante del Modello adottato dal Gruppo Edelweiss i seguenti documenti riportati in allegato:

- Elenco dei reati presupposto ex D. Lgs 231/2001 (allegato A)
- Organigramma Societario e Organigramma Funzionale interno (allegato B)
- Codice Etico Gruppo Edelweiss approvato dalla riunione assembleare del 20 giugno 2012 (allegato C);
- Codice Etico informatico Gruppo Edelweiss (allegato D).

2. Ambito di applicazione per il Gruppo Edelweiss

2.1 Il Gruppo Edelweiss

Il Gruppo Edelweiss è attualmente composto dalle seguenti Società:

Edelweiss Energy Holding S.p.A. (capogruppo che controlla direttamente tutte le partecipate)

Edelweiss Energia S.p.A. (controllata al 87%)

Edelweiss Servizi Energetici S.r.l. (controllata al 100%)

Edelweiss Energy Trading Ltd (controllata al 100%)

Edelweiss Renewables S.r.l. (controllata al 100%)

Il Gruppo Edelweiss opera dal 2005 nel settore del commercio dell'energia elettrica, del gas naturale e dei certificati ambientali su base internazionale. Dalla fondazione ad oggi il Gruppo ha espanso la propria attività su tutto il mercato Europeo diventando un operatore significativo nel trading dell'energia elettrica e dei certificati verdi.

Edelweiss Energy Holding S.p.A., in qualità di capogruppo, svolge una funzione di coordinamento, definendo le strategie, fornendo i servizi di amministrazione, finanza e di consulenza legale.

Le due macro attività del Gruppo sono il trading proprietario e il *portfolio management*.

La prima attività consiste nell'ottenimento di un profitto derivante dalla compravendita di prodotti con consegna fisica quali energia elettrica, gas naturale, certificati verdi, titoli di efficienza energetica, quote di emissione di anidride carbonica ed altri o dalla stipula di contratti finanziari aventi come sottostante prodotti energetici in senso lato (principalmente *swap*). Molto significativa è inoltre l'attività di acquisto di energia elettrica e certificati verdi dagli impianti localizzati in Italia che vede la controllata Edelweiss Energia S.p.A. come uno dei principali operatori a livello italiano.

La seconda attività impegna il Gruppo nella prestazione di complessi servizi di gestione dei portafogli energetici di clienti di medie dimensioni quali municipalizzate, rivenditori di energia elettrica e gas e produttori di medie e grandi dimensioni. Il servizio di portfolio management combina consulenza strategica, gestione della logistica, *risk management* e l'accesso ai mercati all'ingrosso attraverso il *trading desk* di Edelweiss Energia S.p.A. Per questa attività è stata appositamente costituita Edelweiss Servizi Energetici S.r.l..

L'attività d'internazionalizzazione del Gruppo è coerente con il processo progressivo di integrazione dei mercati energetici europei, in particolar modo di quello del gas, dell'energia elettrica e dei mercati ad essi correlati (certificati ambientali e crediti di emissione di anidride carbonica). L'integrazione dei mercati è presupposto per la formazione di indici e correlazioni sempre più forti tra i prezzi a livello europeo.

La presenza estesa e livello internazionale, unita alla professionalità nella gestione simultanea dei diversi mercati energetici, è uno tra i principali vantaggi competitivi del Gruppo che si propone in

Italia ed all'estero come partner di trading affidabile e professionale. È prevista un'ulteriore espansione nell'area Central Eastern Europe (CEE) e Southern Eastern Europe (SEE) con particolare riferimento all'area balcanica alla Bulgaria ed alla Romania, mercati in cui si intravedono interessanti possibilità di trading transfrontaliero.

Edelweiss Energy Trading Ltd è il presidio del Gruppo sulla principale piazza finanziaria europea (Londra) nonché del mercato a livello mondiale del *trading* dei certificati ambientali.

2.2 Le motivazioni di implementazione e le finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

La capogruppo “Edelweiss Energy Holding S.p.A.”, pur nella consapevolezza dell'autonomia ed indipendenza di ciascuna delle Società riferibili al Gruppo, in qualità di controllante si impegna a fare quanto in proprio potere/dovere affinché il presente Modello trovi accoglimento in tutte le controllate.

A tal fine, il presente Modello Organizzativo, redatto considerando l'unitarietà delle diverse Società del Gruppo e le comuni caratteristiche organizzative delle stesse, è adottato dalla capogruppo “Edelweiss Energy Holding S.p.A.” e, anche in forza dell'attività di direzione e coordinamento esercitata ai sensi dell'art. 2497 del Codice Civile, diffuso per l'attuazione da parte di tutte le Società partecipate, con l'obiettivo e la consapevolezza che la considerazione delle istanze sociali e ambientali contribuisce a minimizzare l'esposizione a rischi di *compliance* e a rafforzare la reputazione dell'intero Gruppo Edelweiss.

Anche le attività di controllo, divulgazione, applicazione del sistema disciplinare ed aggiornamento previste nelle sezioni successive del presente documento sono gestite in maniera coordinata ed uniforme per tutte le Società facenti parte del Gruppo Edelweiss.

Il Gruppo Edelweiss, al fine di rafforzare il Sistema di *governance* in essere e di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse del Gruppo sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il presente Modello coerente con i presidi di governo e controllo esistenti e con le esigenze espresse dal Decreto. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di un Modello allineato alle prescrizioni del Decreto sia un imprescindibile mezzo di prevenzione del rischio di commissione degli illeciti previsti dal Decreto stesso.

Nell'ambito del processo di adeguamento alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 il Gruppo ha, inoltre, provveduto ad integrare le *policy* e le procedure aziendale, laddove ritenuto opportuno, ha programmato specifica attività di divulgazione e formazione in relazione ai reati da prevenire, nominando l'Organismo di Vigilanza per le Società del Gruppo (di seguito anche “OdV”), con l'incarico di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Attraverso l'adozione del presente Modello, il Gruppo Edelweiss ha inteso perseguire le seguenti finalità:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- predisporre un sistema organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale delle Società del Gruppo con particolare riguardo a eventuali comportamenti illegali;
- informare tutto il personale, i collaboratori esterni, i consulenti, i fornitori ed i partner in genere, della portata della normativa e delle severe sanzioni amministrative che possono ricadere sulle Società del Gruppo Edelweiss nell'ipotesi di perpetrazione dei reati e degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate imponendo agli stessi il rispetto dei valori cui le Società del Gruppo Edelweiss si ispirano;
- rendere noto a tutto il personale, ai collaboratori esterni, ai consulenti, ai fornitori ed ai partner in genere, che il Gruppo Edelweiss stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui il Gruppo Edelweiss si ispira;
- informare tutto il personale delle Società del Gruppo dell'esigenza e dell'importanza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- compiere ogni sforzo possibile per prevenire il realizzarsi di fatti illeciti nello svolgimento delle attività sociali mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

2.3 Le attività di implementazione del Modello Organizzativo ex D. Lgs 231/2001 del Gruppo Edelweiss

Attività preliminare all'implementazione del Modello Organizzativo del Gruppo è stata quella di "Risk Assessment". Tale fase è stata condotta congiuntamente e in maniera unitaria per il Gruppo, pur considerando di volta in volta le eventuali peculiarità di ogni singola *legal entity* al fine di identificare i rischi specifici connessi ad ogni entità giuridica caratterizzata dal proprio modello di business, dal proprio oggetto sociale e in ragione della eventuale specifica operatività.

Il processo di *risk assesement* è stato condotto considerando le attività caratteristiche svolte e valutando congiuntamente:

- a) la probabilità di accadimento dell'evento reato, che rappresenta il grado di probabilità che uno specifico reato possa essere commesso nell'ambito delle attività svolte;

b) l’impatto potenziale dell’evento reato, che rappresenta una valutazione sulla quantificazione sul complesso di tutte le attività e transazioni effettuate dell’impatto derivante dalla commissione del reato.

Il *risk assessment*, condotto con le fasi di seguito indicate, è stato svolto con il coinvolgimento del *top management*.

Fase 1: mappatura delle attività ed identificazione dei profili di rischio

Si è proceduto ad acquisire e ad analizzare la documentazione di riferimento (policy e procedure, organigrammi e *job description*, etc...). I risultati di tale attività sono stati formalizzati in apposite schede di valutazione (cd. *control grid*) ove si sono illustrate le risultanze delle attività svolte.

In tal modo sono state identificate tutte le aree potenzialmente a rischio di commissione reato ai sensi del Decreto, intendendosi per tali rispettivamente le attività il cui svolgimento potrebbe dare direttamente adito alla commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto e le attività o i processi in cui potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto.

Fase 2: rilevazione del sistema di controllo interno e per l’individuazione dei protocolli di prevenzioni

Per ognuna delle aree potenzialmente a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto si è proceduto a valutare i presidi dei protocolli in essere. In tale fase sono stati rilevati e analizzati gli strumenti di controllo di cui si è dotato il Gruppo Edelweiss per la prevenzione dei reati.

Fase 3: definizione di un sistema di controllo preventivo

In tale fase sono stati progettati eventuali specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni del Gruppo allo scopo di ridurre la probabilità di commissione dei reati entro un livello ritenuto, ad oggi, accettabile.

Si specifica che nell’ambito di tale fase, in considerazione delle caratteristiche dell’attuale struttura organizzativa e, indipendentemente dalla valutazione dei rischi legati ai singoli reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001, si è ritenuto individuare dei “protocolli generali di verifica e prevenzione” che rappresentano i punti di controllo che, per la loro natura e caratteristica (Codice Etico, Sistema Organizzativo Generale, Sistema delle Deleghe, Sistema di Gestione delle Risorse Finanziarie), si ritengono di generale applicazione nell’ambito della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e delle procedure per lo svolgimento delle attività delle singole Società del Gruppo Edelweiss.

Infine, si specifica che:

- l’assemblea della capogruppo “Edelweiss Energy Holding S.p.A.” in data 20 giugno 2012 ha adottato il Codice Etico conformemente alla regolamentazione di riferimento. La complessità delle dinamiche di mercato in cui operano le Società del Gruppo Edelweiss e, la necessità di tenere in

considerazione gli interessi degli *stakeholder*, hanno rafforzato l'importanza di una chiara definizione dei i valori cui si ispira il Gruppo. Per queste ragioni è stato predisposto un Codice Etico la cui osservanza da parte di tutti i destinatari indicati è ritenuta di importanza fondamentale per tutte le Società del Gruppo anche, e soprattutto, nell'ambito del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001;

- nel Gruppo Edelweiss è ricompresa anche una società di diritto inglese (Edelweiss Energy Trading Ltd). Il management locale ha ritenuto opportuno rendere la società in UK *compliant* alla locale normativa anticorruzione con l'adozione dell'"*Anti Corruption Standard*" previsto nelle "*Guidelines for manager and employees*" in applicazione alla normativa UK entrata in vigore con il cd. *Bribery Act* 2010. Pur nella diversità normativa dei due paesi, l'adozione presso la società di diritto inglese della locale analoga normativa "anti corruzione" (*Bribery Act*), rappresenta un elemento di prevenzione e di applicazione di standard e procedure di comportamento nell'ambito di tutte le società del Gruppo.

**PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001 DEL GRUPPO
EDELWEISS**

3. Le caratteristiche generali del Modello

Sebbene l'adozione di Modelli di Organizzazione e di Gestione sia prevista dal D. Lgs. 231/2001 come facoltativa e non obbligatoria, il Gruppo Edelweiss - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine nonché delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del presente Modello.

Scopo del Modello 231 è la costruzione di un sistema organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello 231 si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto delle Società del Gruppo nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti delle Società del Gruppo;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalle Società del Gruppo in quanto (anche nel caso in cui le Società fossero apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui le Società intendono attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alle Società del Gruppo, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine dell'efficacia del Modello sono inoltre rappresentati da:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle Società del Gruppo delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello 231 per le Società del Gruppo;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;

- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali e del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

È rimesso al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (o in caso di Organo amministrativo monocratico all'Assemblea) approvare e poi diffondere tra le Società del Gruppo (anche attraverso l'approvazione dai rispettivi organi sociali) l'applicazione il Modello e provvedere, su proposta dell'OdV, all'aggiornamento del Modello 231 medesimo in relazione alle esigenze di adeguamento che per si verranno nel tempo a determinare.

4. I destinatari del Modello Organizzativo e la diffusione per l'intero Gruppo Edelweiss

Si considerano destinatari del Modello:

- tutte le persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione e controllo delle Società del Gruppo Edelweiss (cfr. par. 2.1) o di un'unità organizzativa delle Società medesime dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- tutte le persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle Società del Gruppo;
- tutte le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- tutte le persone fisiche comunque delegate dai soggetti sopra evidenziati ad agire in nome e per conto e nell'interesse delle Società del Gruppo Edelweiss;
- i collaboratori, i consulenti e gli agenti;
- i fornitori, clienti e i partner che svolgono in maniera rilevante e/o continuativa la loro attività nell'interesse delle Società del Gruppo.

5. L'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b), pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Decreto non enuncia criteri d'indipendenza o professionalità, anche minimali, di cui i componenti dell'organismo di vigilanza devono essere dotati, precisando solo, relativamente all'organismo nel suo complesso, che esso deve avere autonomi poteri di iniziativa e controllo.

La valutazione di adeguatezza deve essere, quindi, effettuata in relazione all'autonomia dell'organismo nel suo complesso, autonomia che dipende non solo dalle caratteristiche dei singoli componenti, ma anche dai poteri ad essi in concreto attribuiti.

5.1 Nomina dell'Organismo di Vigilanza

La nomina dell'Organismo di Vigilanza compete al Consiglio di Amministrazione (o all'Assemblea dei Soci in caso di Organo Amministrativo monocratico) della Società Capogruppo e delle singole Società del Gruppo e rimane in carica tre esercizi salvo che la delibera preveda un periodo diverso comunque, inferiore ai tre esercizi. E' facoltà del Consiglio di Amministrazione (o dell'Assemblea) della Capogruppo e delle singole Società del Gruppo nominare l'OdV nella forma monocratica o come organismo collegiale.

La composizione dell'OdV, le relative modifiche (compresa la revoca, che potrà avvenire per giusta causa) ed eventuali integrazioni, sono approvate dal Consiglio di Amministrazione (o all'Assemblea dei Soci in caso di Organo Amministrativo monocratico). A tale proposito, per "giusta causa" dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV così come definiti nel presente Modello 231;
- una sentenza di condanna ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte del relativo OdV, secondo quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del componente dell'OdV, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'OdV, nel garantire continuità d'azione nel corso delle proprie attività, potrà avvalersi eventualmente del supporto delle funzioni interne e dei consulenti esterni le cui professionalità siano necessarie per l'adempimento dei compiti ad esso demandati.

La nomina dell'OdV per la Società Controllante e per le controllate sarà effettuata anche considerando l'applicazione unitaria del modello per tutto il Gruppo Edelweiss.

5.2 *Requisiti professionali dell'OdV*

Nella logica che l'OdV possa costituire un riferimento credibile per la specifica attività che essi devono svolgere, si precisa che devono essere in possesso delle seguenti competenze:

- conoscenze dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui opera il Gruppo Edelweiss;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità d'individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale.

5.3 *Cause di ineleggibilità dei componenti dell'OdV*

I componenti dell'OdV devono essere in possesso di specifici requisiti di onorabilità. In particolare, non possono essere nominati componenti dell'OdV coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 Codice Civile.

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'OdV coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, anche se emessa ai sensi dell' artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice Civile così come riformulato del D.Lgs. 61/02;

- per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001 anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti.

5.4 Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV è affidato, sul piano generale, il potere/dovere di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale del Gruppo, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

Su un piano più operativo, è affidato all'OdV il potere/dovere di:

- richiedere ed acquisire informazioni da e verso ogni livello delle singole Società del Gruppo Edelweiss;
- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea"), il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale delle Società del Gruppo;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio 231;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le rilevanti segnalazioni in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nel Modello.

- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- accertare le violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare continuamente l'effettività del Modello e la reale capacità dello stesso ad assicurare la prevenzione dei reati;
- qualora si riscontrino esigenze di adeguamento del Modello in relazione a mutate condizioni aziendali delle singole Società del Gruppo, curare l'aggiornamento presentando al Consiglio di Amministrazione (o all'Assemblea delle Società del Gruppo) le opportune proposte di modifica;
- vigilare sulle norme di cui al D.Lgs. 231/2007.

All'OdV è attribuito il potere di acquisire informazioni e documenti che siano dallo stesso ritenuti necessari al fine di espletare i propri compiti. Tale potere può essere esercitato nei confronti di ogni settore operativo delle Società del Gruppo ed allo stesso OdV non può essere opposto il segreto d'ufficio.

L'OdV non può utilizzare le informazioni apprese nello svolgimento del proprio incarico per finalità diverse dall'esercizio delle proprie funzioni. I membri dell'OdV sono infatti tenuti a mantenere strettamente riservate e confidenziali tutte le informazioni acquisite.

5.5 Regole di funzionamento dell'OdV

Al fine di garantire la massima autonomia organizzativa e di azione, l'OdV ha il potere di autodotarsi di regole operative.

Al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, l'OdV potrà comunque delegare alcune delle attività di verifica ovvero ambiti di controllo sul rispetto del presente Modello a consulenti esterni che percepiranno un compenso per la loro attività.

Il Consiglio di Amministrazione (o l'Assemblea) della Capogruppo e delle Società del Gruppo hanno il potere di attribuire un budget di spesa all'OdV che potrà utilizzare nell'ambito delle proprie attività di verifica.

5.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

a) Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

Gli Organi Sociali, nonché tutti i Dipendenti, dovranno portare a conoscenza dell'OdV:

- la documentazione prevista dal Modello, secondo le procedure ivi contemplate;

- ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio, sia di natura non ufficiale che relativa ad atti ufficiali;
- le eventuali segnalazioni, anche di natura non ufficiale, relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, reati o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo e che potrebbero ingenerare responsabilità delle Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In proposito, si fa presente che la segnalazione non deve necessariamente essere anticipata al proprio superiore gerarchico, in considerazione del fatto che la situazione di rischio potrebbe derivare da una prassi introdotta proprio dal superiore gerarchico, ovvero da un comportamento di quest'ultimo.

I consulenti ed i partner, laddove fosse eventualmente previsto nelle lettere di incarico o in altri accordi, devono informare l'OdV di ogni evento che potrebbe ingenerare responsabilità alle Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

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 per scritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

Le segnalazioni, concernenti violazioni o sospetti di violazione del Modello, potranno essere effettuate:

- verbalmente, contattando direttamente i componenti dell'OdV;
- in forma scritta all'indirizzo di posta elettronica odv@edelweiss-energia.it.

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 delle Società del Gruppo o delle persone accusate in mala fede.

b) Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Devono essere portate a conoscenza dell'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le 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 di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;

- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- il sistema delle deleghe di poteri e/o funzioni adottato dalle Società, e qualsiasi modificazione ad esso apportata.

5.7 Funzioni dell'OdV: reporting nei confronti degli organi societari

L'OdV riferisce, almeno annualmente preferibilmente in occasione dell'approvazione del bilancio/bozza di bilancio annuale, al Consiglio di Amministrazione (o all'Assemblea delle Società del Gruppo in caso di organo amministrativo monocratico) e per conoscenza al Collegio Sindacale della Capogruppo e delle Società controllate – ove esistente - in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità relativamente a tutte le Società del Gruppo.

Il *reporting* ha per oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alle Società del Gruppo, sia in termini di efficacia del Modello 231.

Qualora l'OdV rilevasse criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

6. Il Sistema disciplinare in caso di mancata osservazione del Modello

Aspetto essenziale per l'efficacia del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio valido per la Capogruppo e le Società controllate, allo scopo di prevenire la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello 231 stesso.

Il sistema è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel presente Modello (e del relativo Codice Etico) che ne costituiscono parte integrante, nonché di tutti i protocolli/procedure delle Società del Gruppo volti a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito delle aree a rischio reato e/o strumentali.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare di Edelweiss Energy Holding S.p.A. e delle controllate è la commissione della violazione da parte del personale.

Requisiti fondamentali delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

L'introduzione di un sistema di sanzioni proporzionate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti rende efficaci l'azione di vigilanza dell'OdV e garantisce l'effettiva osservanza del Modello.

L'applicazione di sanzioni disciplinari prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dalla conclusione dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Pertanto, l'applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche qualora il Destinatario avesse posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello o dal Codice Etico, come sopra ricordato.

Edelweiss Energy Holding S.p.A. e le controllate reagiranno tempestivamente alla violazione delle regole di condotta anche qualora il comportamento non integrasse gli estremi del reato ovvero non determinasse responsabilità diretta dell'ente medesimo.

6.1 Misure disciplinari nei confronti di Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione (o dell'Organo Amministrativo monocratico) o dei Sindaci di tutte le Società del Gruppo Edelweiss, l'OdV informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e delle Società controllate (o l'Assemblea dei Soci in caso di Organo Amministrativo monocratico) e l'intero Collegio Sindacale delle Capogruppo e delle Società controllate – ove

presente - (a cui saranno demandati i compiti di convocazione dell'Assemblea in caso di Organo Amministrativo monocratico), affinché tali organi, provvedano ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto che potranno estendersi anche sulle società controllate in caso di commissione in capo a Società del Gruppo (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione/convocazione riunione di consiglio di amministrazione, richiesta convocazione/convocazione assemblee con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc.).

Resta intesa la competenza del Collegio Sindacale ex art. 2406 del Codice Civile.

6.2 Misure disciplinari dipendenti non dirigenti

Le violazioni delle regole di comportamento dettate nel presente Modello costituiscono illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicato dalle Società del Gruppo al quale si rinvia e saranno applicate conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente. 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, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di rimprovero scritto, multa o sospensione 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 nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "violazione del contratto che comporta un pregiudizio alla disciplina e morale dell'azienda";
- incorre, inoltre, nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un "atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore";
- incorre, infine, nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico delle Società del Gruppo di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare "all'Azienda grave nocimento morale e/o materiale", nonché da costituire "delitto a termine di legge".

Il sistema disciplinare è costantemente monitorato dall'OdV e dall'Organo Amministrativo delegato. L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'OdV, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

6.3 Misure disciplinari dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con le Società del Gruppo;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Le suddette sanzioni saranno applicate conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

6.4 Misure disciplinari di consulenti, collaboratori, fornitori, clienti e partner in genere

Ogni comportamento posto in essere dai consulenti, collaboratori, fornitori, clienti e partner in genere in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello 231 (e contenute anche nel Codice Etico) tale da comportare il rischio di commissione di reati potrà determinare, eventualmente secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o in altri accordi, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alle Società del Gruppo, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

A tal fine, ci si riserva la facoltà di inserire apposite clausole contrattuali negli accordi che verranno stipulati, rinnovati o modificati a partire dalla data di entrata in vigore del Modello 231.

Fermo restando che il Gruppo Edelweiss adotterà tutte le misure ed i presidi necessari alla commissione dei reati.

7. La diffusione del Modello Organizzativo

8.1 La diffusione e la comunicazione iniziale del Modello

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello organizzativo, è obiettivo del Gruppo garantire nei confronti di tutti i destinatari del Modello medesimo una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutto il personale del Gruppo Edelweiss nonché i soggetti apicali, i consulenti, i fornitori, i partner ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello organizzativo sia delle modalità attraverso le quali il Gruppo ha inteso perseguirli.

In tale contesto, le azioni comunicative (riprese nei seguenti paragrafi) riguardano:

- l'inserimento del Modello e del Codice Etico sul sito internet www.edelweiss-energia.it;
- la distribuzione del Codice Etico e del Modello a tutto il personale in forza ed ai nuovi assunti al momento dell'assunzione;
- l'invio di una comunicazione anche via mail a tutti i dipendenti delle Società del Gruppo dell'eventuale aggiornamento del Modello e del Codice Etico.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate a rischio.

Sarà cura OdV prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

La diffusione e la formazione iniziale avverrà con il supporto dei consulenti esterni che hanno assistito il Gruppo per la formalizzazione e l'adozione del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutto il personale in forza presso le Società del Gruppo attraverso:

- l'invio di una comunicazione anche a mezzo mail dell'Organo Amministrativo delle Società del Gruppo a tutto il personale in forza presso le Società del Gruppo sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste;
- la diffusione del Modello anche attraverso la consegna di copia dello stesso nel corso delle sessioni di *training*, l'intranet aziendale e l'invio dello stesso in formato cartaceo e/o elettronico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un "kit informativo" (es. Modello, Codice Etico, Decreto, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. In particolare, le lettere di assunzione del personale dovranno contenere una dichiarazione con cui i neoassunti

prendono atto delle previsioni del Decreto in oggetto e dell'informativa data loro dalle Società del Gruppo Edelweiss.

8.2 La formazione

Successivamente alla diffusione e comunicazione iniziale, saranno istituite apposite sessioni di aggiornamento periodico finalizzate a diffondere la conoscenza e l'evoluzione della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 nonché le regole di condotta del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico di condotta.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e deve essere idoneamente documentata.

8.3 L'informazione a collaboratori esterni, clienti, fornitori e partner in genere

Collaboratori esterni, clienti, fornitori e partner devono essere informati del contenuto del Codice Etico e dell'esigenza del Gruppo Edelweiss che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Modello Organizzativo adottato e, in generale, del D. Lgs. 231/2001.

Particolarmente i collaboratori ed i consulenti saranno informati dei principi etici, delle regole e dei principi di controllo relativi alla specifica area dell'attività espletata.

8.4 L'adozione del Modello nelle Società del Gruppo Edelweiss

Come già ricordato in più parti del presente documento, il presente Modello è adottato ed è unitario per tutto il Gruppo Edelweiss.

La Capogruppo Edelweiss Energy Holding S.p.A. in virtù del proprio ruolo di coordinamento sul Gruppo si renderà parte attiva per l'adozione e l'applicazione del Modello stesso per tutte le Società del Gruppo.

8.5 L'aggiornamento del Modello Organizzativo

Il D. Lgs. 231/2001 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello al fine di renderlo costantemente *tailorato* alle specifiche esigenze dell'Ente e della sua concreta operatività.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni e modifiche normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti tutte le Società del Gruppo);

- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Se si rendesse necessario in futuro a seguito di evoluzioni organizzative, il presente Modello Organizzativo potrà essere aggiornato e differenziato per alcune Società del Gruppo.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al Consiglio di Amministrazione (o all'Assemblea in caso di Organo Amministrativo monocratico), anche su proposta dell'OdV.

- OMISSIS -

ALLEGATO A: elenco dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001

Art. 24 e 25 del Decreto: reati contro la Pubblica Amministrazione

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
- 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.);
- concussione (art. 317 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.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, corruzione o istigazione alla corruzione di componenti degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati componenti (art. 322 *bis* c.p.);

Art. 24 *bis* del Decreto: delitti contro la fede pubblica, la persona e il patrimonio

- falsità in documenti informatici privati o pubblici (491 *bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615 *quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615 *quinquies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635 *bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);

- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies*);

Art. 24 *ter* del Decreto: delitti di criminalità organizzata

- associazione per delinquere (art. 416 c.p. ad esclusione del sesto comma);
- associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998 (art. 416, comma 6, c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 – *bis* c.p.);
- scambio elettorale politico mafioso (art.416-*ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n.309);

Art. 25 *bis* del Decreto: reati contro la fede pubblica

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, valori di bollo o carta filigranata (art. 461 c.p.)
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

Art.25 *bis*.1 del Decreto: delitti contro l'industria e il commercio

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);

- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);

Art. 25 ter del Decreto: reati societari

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.),
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.),
- impedito controllo (art. 2625, comma 2, 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 (2628 c.c.),
- operazioni in giudizio dei creditori (art. 2629 c.c.),
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis, c.c.),
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.),
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.),
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.),
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.),
- aggio (art. 2637 c.c.),
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).

Art. 25 quater del Decreto: delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

- associazione con finalità di terrorismo, anche internazionale, o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 280 c.p.);
- delitti posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999;

Art. 25 *quater*.1 del Decreto: delitti contro la persona

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.583 bis c.p.);

Art. 25 *quinquies* del Decreto: delitti contro la personalità individuale

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.),
- prostituzione minorile (art. 600 *bis*, commi 1 e 2, c.p.),
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.),
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.),
- pornografia virtuale (art. 600 *quater bis* c.p.),
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.)
- tratta di persone (art. 601 c.p.),
- acquisto o alienazione di schiavi (art. 602 c.p.),

Art. 25 *sexies* del Decreto: abusi di mercato

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
- manipolazioni del mercato (art. 185 TUF);

Art. 25 *septies* del Decreto: delitti contro la persona

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.);

Art. 25 *octies* del Decreto: delitti contro il patrimonio

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

Art.25 *nonies* del decreto: delitti in materia di violazione del diritto d'autore

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1, L. 22 aprile 1941, n.633);
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3, L. 22 aprile 1941, n.633);

- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, L. 22 aprile 1941, n.633);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, comma 2, L. 22 aprile 1941, n.633);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies. L. 22 aprile 1941, n.633);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, L. 22 aprile 1941, n.633);

Art.25 *decies* del Decreto: false dichiarazioni o attestazioni in atti destinati all'autorità giudiziaria

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);

Art. 10 della Legge 146/2006: reati transnazionali

- 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* del DPR 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990 n. 309);
- disposizioni contro l'immigrazione clandestina (art. 12, comma 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998 n 268);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Art.25 *undecies* del Decreto: Reati Ambientali

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137 commi 2, 3, 5, 11, 13);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256 commi 1, 1 a), b), 3,5,6);

- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs 152/06, art. 257, commi 1 e 2);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/06, art. 258, comma 4);
- traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259, comma 1);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; Omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260-bis);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, artt. 1 e 2);
- inquinamento doloso (D.Lgs. 202/07, art. 8);
- inquinamento colposo (D.Lgs. 202/07, art. 9).

Art. 25 duodecies: impiego di cittadini di paesi terzi con permesso di soggiorno irregolare

Art. 26: delitti tentati

- delitti di cui sopra tentati

ALLEGATO B: Organigramma Societario e Organigramma funzionale interno

ALLEGATO C: Codice Etico Gruppo Edelweiss

ALLEGATO D: Codice Etico Informatico Gruppo Edelweiss