



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELLA SEDUTA
DEL 23 LUGLIO 2002 E SUCCESSIVAMENTE MODIFICATA ED
INTEGRATA NELLE RIUNIONI DEL 9 NOVEMBRE 2006, DEL 22 GIUGNO
2009, DEL 30 NOVEMBRE 2011, DEL 10 NOVEMBRE 2016, DEL 21
SETTEMBRE 2017, DEL 1° MARZO 2018, DEL 6 FEBBRAIO 2019, DEL
19 DICEMBRE 2019 E DEL 29 FEBBRAIO 2024

INDICE

| | |
|---|----|
| INDICE | 2 |
| 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..... | 12 |
| 2.1 Il Modello adottato da ENEL e obiettivi perseguiti | 12 |
| 2.2 Destinatari | 13 |
| 2.3 Funzione del Modello | 13 |
| 2.4 Elementi strutturali del Modello..... | 14 |
| 2.5 Costruzione del Modello | 17 |
| 2.6 Adozione del Modello in ambito di Gruppo | 19 |
| 2.7 Modifiche e integrazioni del Modello..... | 20 |
| 2.8 Verifiche sul Modello..... | 21 |
| 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA | 22 |
| 3.1 Identificazione dell'OdV..... | 22 |
| 3.2 Durata in carica | 23 |
| 3.3 Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'OdV | 24 |
| 3.4 Funzioni e poteri dell'OdV..... | 25 |
| 3.5 Verifiche e reporting nei confronti degli organi societari | 28 |
| 3.6 Coordinamento tra l'OdV di Enel S.p.A. e gli organismi di vigilanza e <i>Compliance Officer</i> delle altre Società del Gruppo | 29 |
| 4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI | 31 |
| 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 | 31 |
| 4.2. Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi (<i>Whistleblowing</i>) | 33 |
| 5. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA | 36 |
| 5.1. Selezione del personale..... | 36 |

| | |
|--|----|
| 5.2. Informazione e formazione del personale | 36 |
| 5.3. Selezione di Fornitori e Partner | 38 |
| 5.4. Informativa a Fornitori e Partner | 38 |
| 5.5. Obblighi di vigilanza | 38 |
| 6. SISTEMA SANZIONATORIO | 40 |
| 6.1. Principi generali | 40 |
| 6.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti | 41 |
| 6.3. Misure nei confronti dei dirigenti | 45 |
| 6.4. Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci | 46 |
| 6.5. Misure nei confronti dei componenti dell'OdV | 47 |
| 6.6. Misure nei confronti di Fornitori e Partner | 47 |
| MODELLO E CODICE ETICO..... | 48 |

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 S.p.A. nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.

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

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

Comitati endoconsiliari: il Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità e il Comitato Controllo e Rischi.

Compliance Officer o **CO:** l'organismo di vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, di natura monocratica, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo nonché al relativo aggiornamento per le Società del Gruppo che non optino per la nomina di un organismo di vigilanza, di natura collegiale.

Destinatari: gli Esponenti Aziendali, i Fornitori e i Partner della Capogruppo.

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

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

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

Enel S.p.A., 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 Aziendali: amministratori, sindaci, liquidatori e Dipendenti della Capogruppo.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non legati ad Enel S.p.A. da vincoli societari ed i prestatori d'opera, di natura non intellettuale, non legati alla Società 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.

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

Linee Guida: le linee guida adottate da associazioni rappresentative degli enti 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 dalla Capogruppo.

Organi Direttivi delle Società del Gruppo: gli organi societari delle Società del Gruppo che, nei diversi sistemi, hanno il medesimo ruolo di gestione ed amministrazione del consiglio di amministrazione (incluso l'Amministratore Unico).

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo, di natura collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento in Enel S.p.A.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Capogruppo.

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 con le quali la Capogruppo addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere).

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

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa. Nell'ambito delle singole Parti Speciali del Modello, vengono riportate le fattispecie di reato potenzialmente realizzabili nell'ambito della Società, in coerenza con la mappatura e l'analisi delle Aree a Rischio.

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

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

1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 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 deve essere effettuata tenendo conto della funzione in concreto svolta nell'ambito

delle proprie mansioni e dunque della capacità di esercitare una influenza significativa sulla società o su una sua unità produttiva. Per ciò che attiene ai cd. soggetti sottoposti, si ha riguardo ai soggetti legati all'Ente 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).

Un regime di responsabilità amministrativa analogo a quello previsto dal Decreto è stato introdotto dall'art. 187-*quinquies* TUF per gli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato.

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.

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.

Nel presente Modello sono prese in considerazione, nelle Parti Speciali, solo le fattispecie di Reato ed Illecito per le quali si rilevi un possibile livello di rischio rispetto alle attività svolte dalla Capogruppo. È previsto che, con l'approvazione del Consiglio di Amministrazione di ENEL S.p.A., il presente Modello venga integrato con ulteriori Parti Speciali relative a determinate tipologie di Reati o Illeciti ogni qualvolta, sulla base delle periodiche verifiche effettuate, risulti opportuno procedere in tale direzione.

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

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, 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, gestione e controllo 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.

La disciplina introdotta dall'art. 6 del Decreto si applica, per espressa previsione contenuta all'art. 187-*quinquies* TUF, anche agli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ENEL

2.1 Il Modello adottato da ENEL e obiettivi perseguiti

ENEL – sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti – è stata tra le prime società in Italia a dotarsi di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del Decreto 231.

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

Il Modello è stato predisposto da ENEL tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate da Confindustria.

Le previsioni contenute nel Modello – in particolare per ciò che attiene le singole Parti Speciali che lo compongono – sono state elaborate tenuto conto della vigente struttura della Capogruppo operante quale *holding* di partecipazioni che svolge, in linea con l’assetto di poteri vigente ed in conformità alla normativa applicabile, una attività di indirizzo e coordinamento nei confronti delle altre Società del Gruppo. Queste ultime operano nell’ambito della propria autonomia gestionale ed in coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo.

La vigente struttura organizzativa della Capogruppo, quale risultante dalle disposizioni organizzative in vigore, è riportata sul sito della Società.

2.2 Destinatari

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

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

2.3 Funzione del Modello

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

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

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di ENEL, soprattutto 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;

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

2.4 Elementi strutturali del Modello

Devono considerarsi quali elementi strutturali del Modello:

- ⇒ la **mappa delle Aree a Rischio**;
- ⇒ la **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 societarie in relazione ai reati da prevenire;
- ⇒ la **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 aziendali 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. In ENEL il principio trova realizzazione sia nella struttura organizzativa, con la presenza di molteplici livelli di riporto gerarchici, sia nel sistema di deleghe e procure relativamente alla gestione delle singole operazioni e transazioni;
- ⇒ 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) 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 aziendali** delle regole comportamentali, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica e delle procedure istituite;

⇒ il programma per la verifica dei comportamenti aziendali, 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 aziendali ed effettuare i

controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai Reati e agli Illeciti da prevenire, ENEL ha individuato:

- 1) le regole di *corporate governance* adottate in recepimento del Codice di autodisciplina delle società quotate e della regolamentazione societaria rilevante;
- 2) le *policy* e procedure aziendali;
- 3) il Codice Etico;
- 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) ogni altra documentazione relativa ai sistemi di controllo in essere incluso il sistema di controllo sull'informativa finanziaria;
- 8) procedure e 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 presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Capogruppo, sono tenuti a rispettare.

Infine, ENEL, in conformità all'art. 39 D. Lgs. n. 231/2001 che preclude al legale rappresentante indagato o imputato per il reato presupposto di rappresentare l'ente, ha adottato specifiche procedure al fine di tutelare i propri interessi, che prevedono la nomina di un difensore da parte di un soggetto specificatamente delegato nei casi di possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato o imputato per il reato presupposto.

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 riferimento, al fine di mappare le attività svolte da ENEL e, tra queste, individuare, in base all'effettiva operatività della stessa, quelle in cui possano essere realizzati i Reati e gli Illeciti (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 aziendale ritenuta rilevante e successive interviste ai Dipendenti e ai soggetti in posizione apicale che rivestono all'interno di ENEL 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 aziendale (cd. *case history*) nonché i principali orientamenti giurisprudenziali in materia. Tra le aree di attività a rischio sono altresì considerate – laddove applicabile – le attività che, pur non avendo un rilievo diretto, potrebbero risultare "strumentali", ovvero determinare le condizioni di fatto per la realizzazione di un Reato o un Illecito nelle Aree a Rischio.

Congiuntamente all'individuazione dei rischi potenziali, si procede con l'analisi del sistema di controllo adottato da ENEL ai fini della

prevenzione dei rischi di commissione dei Reati e degli Illeciti considerati (es. sistema organizzativo e autorizzativo, procedure aziendali, 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 integrazione del Modello.

2.6 Adozione del Modello in ambito di Gruppo

Ciascuna Società di diritto italiano del Gruppo è tenuta a provvedere autonomamente alla predisposizione, revisione e adozione del proprio modello organizzativo, in coerenza con le linee di indirizzo e di coordinamento espresse dalla Capogruppo.

La Capogruppo dà impulso sul piano generale alle attività di aggiornamento del Modello stesso nell'ambito di tutte le Società di diritto italiano del Gruppo per favorire una corretta ed omogenea attuazione, anche in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di Gruppo. Fatto salvo quanto previsto nel capoverso precedente, nel caso di Società di diritto italiano controllate direttamente da Enel Spa che (i) risultino prive di dipendenti, (ii) non siano operative in termini di gestione del proprio *business*, e (iii) nello svolgimento di attività residuali rispetto a quelle tipiche prevedano il coinvolgimento di aree organizzative riconducibili alla Capogruppo, trovano applicazione i presidi di controllo stabiliti dal Modello di quest'ultima.

2.7 Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma primo, lett. a) del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. che delibera su proposta dei competenti Comitati endoconsiliari, anche a seguito delle valutazioni e delle conseguenti proposte presentate ai medesimi Comitati da parte dell'Organismo di Vigilanza di Enel S.p.A..

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

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

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

Enel S.p.A. comunica tempestivamente alle Società controllate ogni modifica apportata al presente Modello e indirizza le medesime nella valutazione di eventuali analoghi aggiornamenti, considerata la specificità delle attività svolte dalla singola Società ed il relativo iter interno di approvazione.

2.8 Verifiche sul Modello

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

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 dell'OdV.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione dell'OdV

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale all'art. 6, comma primo, lett. b) pone, come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento - è istituito nell'ambito di Enel S.p.A. un organo collegiale (l' "Organismo di Vigilanza" o "OdV") per la vigilanza sul funzionamento e l'osservanza, nonché per l'aggiornamento, del Modello.

Con riguardo alla composizione dell'OdV di Enel S.p.A., è ammessa la partecipazione sia di soggetti esterni che interni alla Società, per un numero complessivo non inferiore a tre e non superiore a cinque. Alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza partecipa, inoltre, di regola il Responsabile Audit competente per Enel S.p.A.

Le decisioni relative alla determinazione del numero effettivo dei componenti dell'OdV di Enel S.p.A., all'individuazione e nomina dei componenti stessi e all'emolumento spettante ai componenti esterni sono demandate al Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo e Rischi.

Dell'avvenuta nomina dell'OdV – ovvero di qualunque successivo cambiamento nella composizione dei relativi membri - è data comunicazione a tutti gli Esponenti Aziendali attraverso la pubblicazione sul sito Intranet aziendale.

3.2 Durata in carica

La durata in carica dei componenti dell'OdV coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati, salvo diversa determinazione del CdA (o Organo Direttivo), previo parere del Comitato Controllo e Rischi.

I suddetti componenti sono in ogni caso chiamati a svolgere in regime di *prorogatio* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica dei componenti dell'OdV le incompatibilità di cui al successivo paragrafo 3.3. lettere da a) a c) e la sopravvenuta incapacità.

Per gli eventuali componenti interni dell'OdV è, infine, prevista la decadenza dall'incarico in caso di assegnazione a funzione aziendale o incarico diversi da quelli svolti al momento della nomina. In tali casi il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo e Rischi, provvede alla sostituzione dei componenti dell'OdV per i quali è stata dichiarata la decadenza.

Ferme restando le ipotesi di decadenza automatica, i componenti dell'OdV non possono essere revocati se non per giusta causa, con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo e Rischi, ovvero, con riferimento esclusivo ai soli componenti interni dell'OdV, in virtù di esigenze aziendali documentabili. In tali casi, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo e Rischi, provvede alla sostituzione dei componenti dell'OdV revocati.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca dell'OdV o di un componente dell'OdV:

- a) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- b) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza 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 presente Modello, secondo quanto meglio indicato al successivo paragrafo 6.5.

3.3 Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'OdV

I componenti dell'OdV dovranno possedere adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, oltre che di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.

A tal proposito si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo 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 alla struttura aziendale,

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 che i componenti interni dell'OdV siano scelti tra soggetti in possesso di adeguate professionalità in materia di controllo e gestione dei rischi aziendali ed in materia giuridica; inoltre, per quanto riguarda i componenti esterni dell'OdV, si prevede che essi siano scelti tra soggetti competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sul lavoro.

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

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

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

3.4 Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV risultano affidati i seguenti compiti:

1. vigilanza sull'effettiva applicazione del Modello 231;
2. monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
3. disamina dell'adeguatezza del Modello 231, 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 231;
5. promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello 231, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione, 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 aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;
6. approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito, il "Piano di Vigilanza"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno; coordinamento dell'attuazione del Piano 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 le funzioni aziendali;
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 dalle funzioni o

- risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
9. cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali e con organismi di vigilanza delle Società Controllate;
 10. ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente, e/o per il mezzo di altre funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, 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'OdV, inoltre, in virtù delle particolari attribuzioni di cui è investito e delle competenze professionali richieste, è supportato nello svolgimento dei suoi compiti dalle risorse aziendali di volta in volta ritenute necessarie, che potranno altresì costituire uno staff dedicato, a tempo pieno o part-time, qualora ne venisse ravvisata la necessità (a tal riguardo potranno essere individuate nell'apposito regolamento di seguito indicato specifiche previsioni in tal senso).

Peraltro, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno della Capogruppo, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni.

È fatto in ogni caso obbligo ad ENEL di mettere a disposizione

dell'OdV risorse aziendali di numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli, nonché di approvare nel contesto di formazione del *budget* aziendale 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.

L'OdV disciplina il proprio funzionamento, nonché le modalità di esercizio dei propri poteri – compresi quelli di spesa nel rispetto del budget assegnato - con apposito Regolamento, sottoposto per informativa al Consiglio di Amministrazione.

3.5 Verifiche e reporting nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'OdV due linee di *reporting*:

- la prima, sia su base continuativa che periodica, direttamente con il Presidente e con l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, previa informativa al Comitato Controllo e Rischi, edel Collegio Sindacale.

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

In ogni caso, l'OdV 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.

In aggiunta alla linea di *reporting* su base continuativa, annualmente l'OdV incontra congiuntamente il Presidente e l'Amministratore Delegato per illustrare l'esito dell'attività di verifica dell'anno di riferimento, nonché il Piano di Vigilanza per l'anno successivo.

Semestralmente, inoltre, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione - previa informativa al Comitato Controllo e Rischi - ed al Collegio Sindacale sull'attività svolta nel periodo di riferimento.

Annualmente, l'OdV presenta altresì al Consiglio di Amministrazione - previa informativa al Comitato Controllo e Rischi - ed al Collegio Sindacale l'esito dell'attività di verifica dell'anno di riferimento, evidenziando le carenze eventualmente riscontrate e suggerendo le possibili azioni da intraprendere a riguardo, nonché il Piano di Vigilanza per l'anno successivo.

3.6 Coordinamento tra l'OdV di Enel S.p.A. e gli organismi di vigilanza e *Compliance Officer* delle altre Società del Gruppo

L'OdV, anche ai fini dell'esercizio della propria attività di vigilanza, definisce termini e modalità per lo scambio di informazioni rilevanti con gli organismi di vigilanza/*Compliance Officer* delle principali Società del Gruppo, promuovendo anche l'attivazione di flussi informativi (ad esempio, mediante l'organizzazione di riunioni congiunte, la presentazione di relazioni periodiche etc.), nel rispetto dell'autonomia decisionale demandata a ciascuno. In particolare, gli organismi di vigilanza/*Compliance Officer* delle società controllate

del Gruppo informano l'OdV di Enel S.p.A., in conformità al modello di organizzazione, gestione e controllo di queste ultime, in ordine a fatti rilevanti ed eventuali criticità riscontrate nelle attività di vigilanza (ad esempio, in caso di (i) informazione di garanzia inviata alla società controllata o (ii) provvedimenti provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi autorità, da cui si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto).

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

Introduzione

In considerazione dei compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello adottato dalla Società, nonché sull'efficacia e l'efficienza del Sistema di Controllo Interno a presidio delle Aree a Rischio identificate, l'OdV 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'OdV, anche per il tramite della funzione Audit, da parte delle unità aziendali 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'OdV 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 e gli Illeciti;
- richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per i Reati e 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 relativi all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- rapporti preparati dai responsabili delle diverse Funzioni aziendali nell'ambito delle loro attività di controllo, qualora dalle stesse emergano profili di criticità circa l'osservanza del Modello e delle norme del Decreto.

Le informative all'OdV, sulle comunicazioni sopra menzionate, dovranno essere trasmesse all'indirizzo di posta elettronica dedicato: odv231@enel.com

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

Flussi informativi "ad hoc" o "periodici"

In aggiunta ai flussi identificati nel paragrafo precedente, l'OdV esercita le proprie responsabilità di verifica e controllo anche

attraverso l'analisi di sistematici flussi informativi periodici ("mensili", "trimestrali", "semestrali", "annuali"), ovvero istituiti all'occorrenza ("ad hoc"), trasmessi dalle Funzioni che svolgono attività di controllo relativamente alle Aree a Rischio / attività sensibili identificate nel Modello.

Le Unità aziendali devono trasmettere all'OdV:

- le informazioni utili a garantire un'adeguata tracciabilità e trasparenza delle operazioni svolte nell'ambito delle singole Aree a Rischio (ad es. operazioni di M&A, partecipazione a bandi per l'ottenimento di finanziamenti a fondo perduto, etc.);
- le informazioni utili a individuare le attività sensibili.

L'elenco esaustivo dei flussi e la documentazione da trasmettere all'OdV, con le relative tempistiche ed i canali informativi da utilizzare, sono individuate nelle singole Parti Speciali e/o in istruzioni operative adottate dalla Società.

È facoltà dell'OdV richiedere ai referenti aziendali informazioni di dettaglio circa il contenuto dei suddetti flussi informativi e alla funzione Audit verifiche su operazioni specifiche individuabili nell'ambito dei flussi stessi.

I contenuti dei flussi informativi periodici potranno essere altresì condivisi nel corso di incontri che l'OdV svolge periodicamente o all'occorrenza con i Responsabili delle diverse Unità aziendali.

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

Tutti i Destinatari del Modello 231 (dipendenti, dirigenti, amministratori e terzi) 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”, ENEL ha predisposto un apposito canale per l’inoltro delle Segnalazioni 231 e delle altre segnalazioni rilevanti ai sensi della normativa vigente, gestito dalla funzione Audit, 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 Gruppo;
- 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, ENEL 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.

ENEL 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'OdV le Segnalazioni 231 ricevute.

5. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

5.1. Selezione del personale

La funzione Personale e Organizzazione istituisce processi aziendali per la selezione del personale ispirati a criteri di imparzialità, merito e professionalità; i presidi implementati a tal fine sono periodicamente condivisi con l'OdV.

In fase di assunzione, il Modello 231 è consegnato ai dipendenti e reso sempre disponibile a tutto il personale sulla intranet aziendale.

5.2. Informazione e formazione del personale

ENEL promuove la conoscenza del Modello e del sistema normativo interno ad esso connesso in favore di tutti gli Esponenti Aziendali attraverso la loro pubblicazione sulla Intranet aziendale.

La formazione del personale, gestita dalla funzione Personale e Organizzazione di Enel S.p.A., in stretta cooperazione con l'OdV, ha l'obiettivo di dare attuazione al Modello promuovendone la sua diffusione nel contesto aziendale e sostenendo adeguatamente tutti coloro che sono coinvolti nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio.

Il piano di formazione 231 viene realizzato dalla funzione Personale e Organizzazione, con la collaborazione dell'OdV e di altre funzioni aziendali competenti, considerando molteplici variabili presenti nel contesto di riferimento, tra cui:

- i target (es. i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo, ecc.);

- i contenuti (es. gli argomenti pertinenti in relazione ai destinatari, ecc.);
- gli strumenti di erogazione (es. corsi in aula, e-learning, ecc.);
- i tempi di erogazione e di realizzazione (es. la preparazione e la durata degli interventi, ecc.);
- l'impegno richiesto ai destinatari (es. i tempi di fruizione, ecc.);
- le azioni necessarie per il corretto sostegno dell'intervento (es. promozione, supporto dei capi, ecc.);
- specifiche esigenze emerse in relazione alla peculiare operatività aziendale di riferimento, eventualmente segnalate anche dagli organismi di vigilanza delle altre Società del Gruppo.

Il piano prevede una formazione di base e-learning specifici interventi formativi, di varia natura, (es. eventi in aula, webinar, sessioni di *induction*) per determinate categorie di Dipendenti che - per ruolo aziendale (es. dirigenti) o per collocamento organizzativo - gestiscono attività maggiormente esposte ai rischi reato del Decreto. I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa di riferimento e del Modello: qualora intervengano modifiche rilevanti (es. estensione della responsabilità amministrativa degli Enti a nuove tipologie di reato, nuove aree a rischio), l'OdV, coadiuvato dalla funzione Personale e Organizzazione e *Compliance*, identifica gli strumenti e le modalità opportune per assicurare una diffusione adeguata delle modifiche apportate alla popolazione aziendale di riferimento.

I corsi di formazione predisposti per i Dipendenti hanno frequenza obbligatoria: è compito della funzione Personale e Organizzazione di Enel S.p.A. informare periodicamente l'OdV sui risultati - in termini di adesione - di tali corsi, con la collaborazione dei Responsabili che ai vari livelli organizzativi assicurano il completamento dei corsi dei

propri collaboratori.

L'OdV 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, sul Decreto e sul Modello.

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.

5.3. Selezione di Fornitori e Partner

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

5.4. Informativa a Fornitori e Partner

Fornitori e Partner sono informati che la Società 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 di Gruppo, Politica di Prevenzione 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 di Gruppo e delle prescrizioni del Modello adottato dalla Società. La Società 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 il Gruppo si ispira o in caso di violazione alle previsioni del proprio Modello 231.

5.5. Obblighi di vigilanza

Tutti gli Esponenti Aziendali cui sono attribuite funzioni direttive hanno l'obbligo di svolgerle con la massima attenzione e diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste al precedente capitolo 4, eventuali irregolarità, violazioni o inadempimenti riscontrati nel comportamento degli Esponenti Aziendali che ad essi riportano.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, l'Esponente Aziendale coinvolto potrà essere sanzionato in conformità alla propria posizione all'interno di ENEL 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 degli Illeciti 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 dalla Capogruppo in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

Su tale presupposto, e tenuto conto della gravità della condotta posta in essere, ENEL:

- (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 Sociali, dei componenti dell'OdV 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 degli organi o funzioni aziendali di volta in volta competenti ad irrogare il provvedimento sanzionatorio della comunicazione con cui l'OdV 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 lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come

illeciti disciplinari. Per i dirigenti si fa a tal fine rinvio al successivo 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 nella Capogruppo e richiamati dal CCNL, si prevede che:

- 1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO il lavoratore che:
 - violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV/CO delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività

nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una *“non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall’Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo”* di cui al punto 6 del paragrafo I dei suddetti criteri di correlazione.

2) Incorre nel provvedimento della MULTA

il lavoratore che:

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o 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 presente Modello o adottando, nell’espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all’interesse di ENEL, arrechi danno al Gruppo o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l’integrità dei beni dell’azienda,

dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni del Gruppo o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla *"non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo"*, ai sensi di quanto previsto al punto 1 e 7 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:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello o 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 o di un Illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, ai sensi di quanto previsto ai punti 1, 3, 4, 5, 7 del paragrafo IV dei suddetti criteri di correlazione.

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

Il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico del Gruppo di misure previste dal Decreto o dal TUF,

dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di *“atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell’Ente nei suoi confronti”*, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per il Gruppo ai sensi di quanto previsto ai punti 4, 5 e 6 del paragrafo V dei suddetti criteri di correlazione.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare aziendale vigente nella Capogruppo, 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 presente Modello o di adozione, nell’espletamento di attività nelle Aree a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società adotta nei confronti dei responsabili quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

La Società 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, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle Direzioni aziendali, le quali provvedono, al riguardo, sentito l'OdV.

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

6.4. Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori e/o Sindaci di Enel S.p.A., l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, 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 di amministrazione) 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, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale come sopra indicato.

6.5. Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione di ENEL: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

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 o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti al Gruppo, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto).

Gli interventi sanzionatori nei confronti di Fornitori e Partner sono affidati alla funzione che gestisce il relativo contratto.

MODELLO E CODICE ETICO

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

Sotto tale profilo, infatti:

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