

ENGIE EPS Italia S.r.l.

**Modello di organizzazione,
gestione e controllo
ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 8 febbraio 2017
aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2017
aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2020

INDICE

1	Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231	4
1.1	Caratteristiche e natura della responsabilità degli Enti	4
1.2	I reati presupposto	4
1.3	Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente	5
1.4	Le sanzioni applicabili all'Ente	6
1.5	L'esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001	8
1.6	I reati commessi all'estero	9
1.7	Le linee guida di Confindustria	9
2	IL GRUPPO ENGIE	10
2.1	Il Gruppo	10
2.2	<i>Ethics and Compliance</i> del Gruppo ENGIE EPS	10
3	La Società ENGIE EPS ITALIA S.R.L.	11
3.1	Attività e struttura organizzativa di EPS	11
3.2	L'attuale organizzazione della Società	12
3.3	Sistema di Corporate Governance di EPS	12
3.4	Sistema di deleghe e procure adottato dalla Società	13
4	Adozione del Modello da parte di EPS	13
4.1	Finalità del Modello	13
4.2	Metodologia di predisposizione del Modello della Società	14
4.3	Struttura del Modello: parte generale e parte speciale	15
4.4	I Destinatari del Modello	15
4.5	Approvazione, modifiche e aggiornamento del Modello	16
5	L'Organismo di Vigilanza	16
5.1	Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Composizione, nomina, cause di ineleggibilità e decadenza	16
5.2	Funzioni e Poteri	18
5.3	Controlli periodici	20
5.4	Attività di reporting	20
5.5	Obblighi di informazione e flussi informativi all'Organismo di Vigilanza	21
5.6	La Legge n. 179/2017 e il c.d. "whistleblowing"	21
6	sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza del modello	22
6.1	Principi generali	22
6.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	24
6.3	Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti	25
6.4	Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza	26
6.5	Misure nei confronti degli Amministratori	26
6.6	Misure nei confronti degli agenti e degli altri soggetti legati alla Società da rapporti contrattuali e commerciali	26
6.7	Misure nei confronti dei consulenti	27
7	Diffusione del modello e formazione	27
7.1	Diffusione del contenuto del Modello	27
7.2	Formazione del personale	27
7.3	Informativa ai collaboratori esterni e ai partner commerciali	28
A	Aree a rischio, controlli e sistema delle procedure	30
1.1	Le aree a rischio di commissione dei reati presupposto	30
1.2	Funzione della Parte Speciale	30
1.3	I principi generali di comportamento	31
1.4	I principi di controllo specifici	32
1.5	Il sistema delle procedure	32
1.6	Le attività di audit	33
A	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	34
1.1	I reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)	35
1.2	Aree a rischio reato	36
1.3	Regole di comportamento e protocolli specifici	39
Al riguardo, la Società ha adottato le seguenti procedure/istruzioni:		51
1.4	Compiti dell'Organismo di Vigilanza e Flussi informativi	51
B	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	52
1.1	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto)	52
1.2	Aree a rischio reato	52
1.3	Regole di comportamento e protocolli specifici	53
1.4	Compiti dell'Organismo di Vigilanza e Flussi informativi	56
C	Delitti di criminalità organizzata – Reati transnazionali - Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	58

1.1	Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto) e reati transnazionali (Legge 16 Marzo 2006, n. 146).	58
1.2	Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria	59
1.3	Aree a rischio reato.....	59
1.4	Regole di comportamento e protocolli specifici	61
1.5	Compiti dell'Organismo di Vigilanza e Flussi informativi	64
D	Delitti contro l'industria e il commercio, di falsità in segni di riconoscimento e in materia di violazione del diritto d'autore.....	65
1.1	Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto), di falsità in segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto) e in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto).	65
1.2	Aree a rischio reato.....	66
1.3	Regole di comportamento e protocolli specifici	67
1.4	Compiti dell'Organismo di Vigilanza e Flussi informativi	68
E	Reati in materia societaria.....	69
1.1	Reati in materia societaria (art. 25-ter del Decreto).....	69
1.2	Aree a rischio reato.....	70
1.3	Regole di comportamento e protocolli specifici	72
	Al riguardo, la Società ha adottato le seguenti procedure/istruzioni:	75
1.4	Compiti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi	80
F	Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	81
1.1	Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto).....	81
1.2	Aree a rischio reato.....	81
1.3	La struttura organizzativa di EPS in materia di sicurezza	82
1.4	Regole di comportamento e protocolli specifici	84
1.5	Compiti dell'Organismo di Vigilanza e Flussi informativi	92
G	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio	94
1.1	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies del decreto).....	94
1.2	Aree a rischio reato.....	94
1.3	Regole di comportamento	95
1.4	Compiti dell'Organismo di Vigilanza e Flussi informativi	98
H	Reati ambientali.....	99
1.1	Reati ambientali (Art. 25-undecies del Decreto).....	99
1.2	Aree a rischio reato.....	99
1.3	Regole di comportamento	100
1.4	Compiti dell'Organismo di Vigilanza e Flussi informativi	103
I	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	104
1.1	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)	104
1.2	Aree a rischio reato.....	104
1.3	Regole di comportamento e protocolli specifici	104
1.4	Compiti dell'Organismo di Vigilanza e Flussi informativi	105
L	Abusi di mercato	105
1.1.	Abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto)	106
1.2.	Aree a rischio reato	106
1.3.	Regole di comportamento e protocolli specifici	106
1.4.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza e Flussi informativi	108
M	Reati tributari.....	109
1.1.	Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)	109
1.2.	Aree a rischio reato	109
1.3.	Regole di comportamento e protocolli specifici	110
1.4.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza e Flussi informativi	116

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il “**D. Lgs. 231/2001**” o il “**Decreto**”), recante la Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e di altre strutture associative, anche prive di personalità giuridica (“**Enti**”), ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano una forma di responsabilità amministrativa da reato a carico degli Enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità, che colpisce l’Ente per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, da soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza).

Il Decreto – che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito - prevede che gli Enti possano essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, solo in relazione al compimento di taluni reati dallo stesso tassativamente indicati (i c.d. reati presupposto).

1.2 I reati presupposto

I reati la cui commissione comporta la responsabilità amministrativa a carico degli Enti sono individuati in via tassativa dal Decreto. Per quanto l’elencazione sia suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore, attualmente i reati presupposto previsti dal Decreto (i “**Reati Presupposto**”) sono:

- a) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);
- c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- d) Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- e) Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- f) Reati in materia societaria (art. 25-ter del Decreto);
- g) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- h) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- i) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto)¹;
- j) Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- k) Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146);

¹ Incluso il reato di “*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*” ex art. 603 bis c.p.

- l) Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- m) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- n) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- o) Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- p) Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- q) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)
- r) Xenofobia e razzismo (art. 25-terdecies del Decreto);
- s) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
- t) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- u) Inosservanza delle sanzioni interdittive.

Nella consapevolezza che la comprensione delle singole fattispecie sia un presupposto essenziale per l'applicazione del modello, i Reati Presupposto previsti dal Decreto e dalle leggi speciali ad integrazione dello stesso, sono integralmente richiamati e descritti, con le relative sanzioni, nell'**Allegato A** al presente modello.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente

Nel caso di commissione di uno dei Reati Presupposto, l'Ente è punibile solamente nel caso in cui ricorrano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione del reato. Tali criteri si distinguono in "oggettivi" e "soggettivi".

- a) Il primo criterio oggettivo che deve sussistere ai fini della punibilità dell'Ente è che il reato commesso deve esser compreso tra quelli espressamente indicati come Reati Presupposto nel Decreto
- b) Il secondo criterio oggettivo è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente. Deve, perciò, essere stato commesso in un ambito inerente le attività specifiche della Società e quest'ultima deve averne tratto un beneficio, anche se solo in maniera potenziale. È sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:
 - l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
 - il "vantaggio" sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 4 marzo 2014, n. 10265), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario ma bensì dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio effettivamente conseguito grazie all'esito del reato.

In tal senso si sono espressi anche il Tribunale di Milano (Ord. 20 dicembre 2004) e la Suprema Corte di Cassazione (cfr. sempre la pronuncia Cass. Pen., 4 marzo 2014, n. 10265), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'Ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'Ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'Ente senza apportargli però un immediato e diretto vantaggio economico.

- c) Il terzo criterio oggettivo è che il Reato Presupposto deve essere stato commesso da uno o più soggetti qualificati, ovvero da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale" o da coloro che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" dell'Ente (soggetti cosiddetti in "posizione apicale"), oppure ancora da "persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza di uno dei soggetti apicali" (cosiddetti "subalterni").

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente, quindi, possono essere: (i) soggetti in "posizione apicale", quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente e (ii) soggetti «subalterni», tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'Ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato ex art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

Il criterio soggettivo di imputazione della responsabilità si concretizza laddove il reato esprima un indirizzo connotativo della politica aziendale o quantomeno dipenda da una colpa in organizzazione.

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'Ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del Reato Presupposto - abbia adottato ed efficacemente attuato un "modello di organizzazione e di gestione" idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

La responsabilità dell'Ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla "mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standard doverosi" attinenti all'organizzazione e all'attività dell'Ente, difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a deficit strutturali e prescrittivi nell'organizzazione aziendale.

In sostanza, affinché il reato non venga imputato ad esso in maniera soggettiva, l'Ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per prevenire nell'esercizio dell'attività di impresa la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto (sulle condizioni di esenzione da responsabilità previste dal Decreto si veda infra sub paragrafo 1.5).

1.4 Le sanzioni applicabili all'Ente

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei Reati Presupposti, sono di quattro tipi:

a) Sanzione pecuniaria

È sempre applicata quando il giudice ritenga l'Ente responsabile. Viene determinata attraverso un sistema basato su "quote" (in numero non inferiore a cento e non superiore a mille), ciascuna di valore tra un minimo di Euro 258,23 ed un massimo di Euro 1.549,37. La sanzione pecuniaria, pertanto, oscilla tra un minimo di Euro 25.823 ed un massimo di Euro 1.549.370 (eccetto per i reati societari le cui sanzioni pecuniarie sono raddoppiate in base a quanto previsto dalla Legge sul Risparmio 262/2005, art. 39, comma 5). Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'eventuale attività svolta dallo stesso per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato o reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatesi.

Inoltre, è prevista la riduzione della metà della sanzione pecuniaria se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Il principio fondamentale che guida l'intera materia della responsabilità dell'Ente, stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'Ente risponde soltanto l'Ente, con il suo patrimonio o il fondo comune. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente collettivo.

b) Sanzioni interdittive

Si tratta dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, della sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, dell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi e del divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono irrogate, congiuntamente a quella pecuniaria, solo se espressamente previste per quella fattispecie di reato, e soltanto quando ricorre almeno una di queste due condizioni:

- l'Ente ha già commesso in precedenza un illecito da reato (reiterazione degli illeciti);
- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità.

c) Confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche in forma per equivalente (confiscando cioè una somma di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondenti al prezzo o profitto del reato).

d) Pubblicazione della sentenza

Consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna (per intero o per estratto e a spese dell'Ente) su uno o più giornali indicati dal giudice nonché mediante affissione nel Comune in cui l'Ente ha la propria sede principale. La pubblicazione della sentenza può essere disposta dal giudice quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Il Pubblico Ministero, infine, può chiedere l'applicazione delle sanzioni interdittive anche in via cautelare, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente o vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

1.5 L'esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001

Il Decreto, nell'introdurre il sopra descritto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero dalla stessa qualora l'Ente dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative necessarie al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto da parte di soggetti che operino per suo conto.

In particolare, l'Ente va esente da responsabilità se prova:

- a) che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della Società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul modello, a cui è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel modello.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il Decreto è molto più rigido e severo nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, poiché, in tal caso, opera un'inversione dell'onere della prova ed è l'Ente che deve dimostrare che il reato è stato commesso dal proprio funzionario in posizione apicale eludendo fraudolentemente il modello. Il Decreto richiede una prova di estraneità più forte in quanto l'Ente deve provare una sorta di "frode interna" da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'Ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza sullo stesso gravanti. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: la Società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un Reato Presupposto.

Dotarsi di un modello ai sensi del Decreto non è obbligatorio ai sensi di legge, anche se, in base ai criteri di imputazione del reato all'Ente, il modello è l'unico strumento che, se efficacemente attuato, può eventualmente evitare un coinvolgimento dell'Ente nella commissione dei reati previsti dal

Decreto. Ne consegue, pertanto, che l'adozione di un modello efficace ed efficiente è nell'interesse della Società.

L'art. 6 del Decreto, infine, al secondo comma indica il contenuto del modello, che deve presentare le seguenti caratteristiche:

- a) individuare le attività dell'Ente nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati di cui al Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- f) prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti "apicali" o "sottoposti" di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello Organizzativo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

1.6 I reati commessi all'estero

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero dall'Ente, a condizione che:

- a) il reato sia stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, sia esso soggetto apicale o subordinato, come sopra illustrato;
- b) l'Ente abbia la propria sede principale in Italia;
- c) sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 C.P. per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero (qualora la legge preveda che la persona fisica colpevole sia punita a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso);
- d) non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.7 Le linee guida di Confindustria

Il Decreto (art. 6, comma 3) prevede che i modelli di organizzazione gestione e controllo possano essere adottati dagli Enti sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

La prima associazione di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato le proprie "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" (successivamente modificate e aggiornate, dapprima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008 e, da ultimo, nel marzo 2014).

2 IL GRUPPO ENGIE

2.1 Il Gruppo

ENGIE EPS Italia S.r.l. (di seguito “**EPS**” o “**la Società**”) è una Società a responsabilità limitata di proprietà al 100% della Società ENGIE EPS S.A., di diritto francese, e sottoposta alla direzione e al coordinamento di quest’ultima.

EPS, unitamente alla capogruppo ENGIE EPS S.A. (di seguito il “**Gruppo**”) è entrata a far parte del Gruppo ENGIE che con oltre 150.000 dipendenti e una forte presenza in circa 70 Paesi in tutto il mondo, è una delle più grandi *utility* al mondo e leader nei settori dell’energia elettrica e dei servizi energetici.

2.2 *Ethics and Compliance* del Gruppo ENGIE EPS

Il Gruppo ha adottato una regolamentazione di *Ethics&Compliance* costituita da:

- la **Carta Etica (“Ethics Charter”)** che costituisce, unitamente alla **Guida Pratica (“Practical Guide to Ethics”)**, le fondamenta su cui poggiano tutti i documenti di riferimento, le *policies* interne e i codici di condotta adottati dal Gruppo;

- i **Codici di Condotta (“Codes of Conduct”)**:

- a) *Code of Conduct for Lobbying*
- b) *Code of Conduct in supplier relations*
- c) *Code of Conduct in business relations*
- d) *Code of Conduct for Group financial officers*
- e) *Group property protection policy*

- gli “**Integrity Referential**”:

- a) *Business consultant policy*
- b) *Gift&hospitality policy*
- c) *Ethics clause*
- d) *Due diligence policy on partner related to investment project*
- e) *Due diligence policy on patronage&sponsorships*
- f) *Policy on the prevention of conflict of interests*
- g) *Tax policy*

- i “**Compliance management referential**”:

- a) *Group whistleblowing process*
- b) *Inform ethics process*
- c) *Guidelines for managing early warning signs*

- d) *Mandatory ethics training*
- e) *Annual ethics compliance procedure*
- f) *Embargo policy*
- g) *Policy on incorporation of ethics into HR processes*
- h) *Policy on personal data protection*
- i) *Policy on protection of the confidentiality of inside information*
- gli “**Human rights referential**”:
- a) *Human rights policy*
- b) *Health&safety policy*
- c) *Environmental and societal responsibility policy*
- d) *European and worldwide HR collective agreements.*

EPS, in quanto parte del Gruppo ENGIE, ha adottato le *policies* del Gruppo e il sistema di *Ethics&Compliance*”. Le predette si applicano alla società ove compatibili con il presente modello organizzativo.

3 LA SOCIETÀ ENGIE EPS ITALIA S.R.L.

3.1 Attività e struttura organizzativa di EPS

EPS opera sia nei mercati sviluppati, con l'obiettivo di aumentare la stabilità e la sicurezza dell'energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili, sia nei mercati emergenti, dove le proprie soluzioni permettono di ridurre la necessità di ricorrere all'utilizzo di generatori di energia diesel, aumentando così la qualità dell'energia prodotta e garantendo una maggiore accessibilità all'energia elettrica.

EPS si occupa principalmente della progettazione, produzione nelle fasi di assemblaggio, integrazione e collaudo in fabbrica, installazione in sito, messa in servizio, assistenza e consulenza attinenti a:

- microreti e sistemi integrati di generazione distribuita di energia elettrica;
- sistemi di accumulo dell'energia elettrica, anche in configurazione ibrida, con ogni tipo di chimica o stoccaggio, inclusi di tipo elettrochimico e/o idrogeno;
- apparecchiature elettroniche di conversione, distribuzione, monitoraggio e/o controllo e relativo software e firmware.

EPS ha sede legale in Milano, Via Anton Francesco Grazzini 14, e sedi operative in Cosio Valtellino (SO), Via dei Boschi Vecchi, e Rivoli (TO), Via Paracca 12/D.

Nell'ottica di una migliore integrazione delle attività e sfruttamento delle sinergie derivanti, di una riduzione dei costi e del ridisegno del modello di business, nonché un'allocazione più efficace delle risorse del Gruppo, in data 3 novembre 2018 la Società ha sottoscritto un contratto di cessione di ramo d'azienda con ENGIE EPS S.A. per la cessione del ramo d'azienda relativo all'attività E-Mobility & Power Electronics Lab.

Il presente Modello ha quindi ad oggetto l'organizzazione dell'attività svolta da EPS.

3.2 L'attuale organizzazione della Società

La Società ha organizzato le proprie attività di business e interne secondo le articolazioni dettagliate all'interno dell'organigramma aziendale cui si rinvia (**allegato B**).

In buona sostanza, EPS svolge le proprie attività presso:

- la sede legale e operativa di Milano, sito in via Anton Francesco Grazzini 14, sede dell'ingegneria del Gruppo e della ricerca e sviluppo, dove operano e sono basati gli uffici Agile Organization and People Growth, Strategy and Market Intelligence, Innovation and Technology, Legal, Ethics&Compliance, Communication&Investor Relations, Accounting and Amministrazione, Internal Control, Performance Management, Engineering and R&D, Global Renewables, Client Solutions, Green Mobility, e parte del Project Management;
- il sito produttivo di Cosio Valtellino (SO), sito in via dei Boschi Vecchi, specializzato nella realizzazione e collaudo dei PCS (Power Conversion System), dei prototipi progettati da EPS e nell'allestimento e collaudo dei sistemi containerizzati. Sul sito di Cosio Valtellino opera il dipartimento di Industrial Operations e l'ufficio Procurement. La produzione, intesa come assemblaggio dei quadri e allestimento dei container è, invece, un'attività gestita in *outsourcing*;
- il sito produttivo di Rivoli, sito in via Paracca 12D, è invece dedicato allo sviluppo della piattaforma idrogeno e in questo sito opera il team H2 System Integration, la Produzione internalizzata dell'Azienda, l'HSEQ, l'Information Technology, parte del Project Management, del Technical Design Office, del Accounting and Amministrazione, del Green Mobility.

Inoltre, EPS svolge le proprie attività anche presso i cantieri dei clienti. Tali attività vengono definite di volta in volta con il committente sulla base del contratto sottoscritto.

Ad ogni modo, tipicamente le attività svolte direttamente da operatori di EPS sono l'accensione, la messa in servizio dell'impianto e il training agli utenti.

Le attività eventualmente comprese nello scopo della fornitura, quali opere civili intese come realizzazione di platee per l'installazione dei container, l'installazione elettrica e l'installazione meccanica degli impianti, sono invece generalmente subappaltate.

3.3 Sistema di Corporate Governance di EPS

La struttura degli organi societari e di controllo di EPS si configura come segue:

- a) il Socio Unico;
- b) il Consiglio di Amministrazione (CdA) con un Presidente e un Amministratore Delegato.

Maggiori dettagli circa la composizione del CdA sono contenuti nella Visura Camerale della Società a cui si rinvia (**allegato C**).

3.4 Sistema di deleghe e procure adottato dalla Società

Il sistema di attribuzione delle deleghe e delle procure aziendali è parte integrante del sistema di controllo interno e costituisce, nell'ottica del Modello, un efficace presidio alla prevenzione dei reati richiamati dal Decreto.

La definizione dei criteri per l'assegnazione delle deleghe e delle procure spetta al Consiglio di Amministrazione.

Il sistema delle deleghe e delle procure deve costituire:

- a) uno strumento di gestione per il compimento degli atti aventi rilevanza esterna o interna necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali che sia congruo con le responsabilità gestionali assegnate a ciascun soggetto;
- b) un fattore di prevenzione dell'abuso dei poteri funzionali attribuiti, attraverso la definizione di limiti economici per ciascun atto o serie di atti;
- c) un elemento incontrovertibile di riconducibilità degli atti aziendali, aventi rilevanza esterna o interna, alle persone fisiche che li hanno adottati. Da ciò dipende l'utilità del sistema sia nella prevenzione della commissione di reati che nella identificazione successiva dei soggetti che hanno adottato atti, direttamente o indirettamente connessi alla consumazione del reato.

La politica della Società prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società stessa.

In tale contesto, la Società ha implementato un sistema di procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate implicanti effettive necessità di rappresentanza e con la previsione, quando opportuno, di una puntuale indicazione di soglie quantitative di spesa stabilite da provvedimenti interni all'azienda.

Le unità aziendali interessate, eventualmente con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, verificano periodicamente il sistema delle procure in vigore, anche attraverso l'esame della documentazione attestante l'attività concretamente posta in essere dai soggetti che operano per conto della Società, suggerendo le necessarie modifiche nel caso in cui le funzioni di gestione e/o qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti.

4 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI EPS

4.1 Finalità del Modello

Con l'adozione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6 del Decreto (il "**Modello**"), la Società intende adempiere puntualmente alle prescrizioni del Decreto per migliorare e rendere quanto più efficienti possibile i propri sistemi di controllo interno e di Corporate Governance già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce una componente fondamentale del sistema di governo della Società e andrà a implementare il processo di diffusione di una cultura di gestione improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si propone inoltre le seguenti finalità:

- a) vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie illecite previste dal Decreto;

- b) fornire un'adeguata informazione a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, sulle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- c) diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi della Carta Etica di Gruppo, possa derivare l'applicazione di sanzioni (pecuniarie ed interdittive) oltre che a carico dei singoli anche a carico della Società;
- d) diffondere una cultura di gestione che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, e in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello e Carta Etica;
- e) diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- f) attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività, ponendo l'accento sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità documentale, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione di tali decisioni e della relativa attuazione, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla corretta gestione dell'informazione interna ed esterna;
- g) attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

4.2 Metodologia di predisposizione del Modello della Società

Il Modello di EPS, ispirato alle Linee Guida, è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Resta inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della normativa, della struttura organizzativa della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

EPS ha proceduto a un'analisi preliminare del proprio contesto e, successivamente, a un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei Reati Presupposto indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo, il sistema di governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i principali rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società a presidio delle attività sensibili.

L'analisi è stata condotta attraverso interviste ai responsabili di funzione maggiormente coinvolti nelle attività aziendali a rischio di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida e con le indicazioni desumibili a oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- a) all'identificazione, mediante interviste al management, dei processi, sotto-processi o attività in cui è possibile che siano commessi i Reati Presupposto indicati nel Decreto;
- b) all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self-assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti redigendo il documento di *Risk&Gap Analysis*, condiviso in data 28 ottobre 2016, aggiornato nel giugno 2019 e poi successivamente nel febbraio 2020;

- c) all'identificazione dei presidi di controllo - già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali - necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- d) all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

4.3 Struttura del Modello: parte generale e parte speciale

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" predisposta per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto e ritenute, all'esito dell'attività di *self-risk assessment*, astrattamente ipotizzabili in capo alla Società.

Si rileva, inoltre, che l'introduzione di alcuni reati nel presente Modello ha carattere meramente prudenziale in quanto, pur non sussistendo elementi specifici da cui dedurre l'esistenza di attuali rischi, si tratta di reati sui quali la Società intende comunque mantenere un alto livello di attenzione.

La Parte Speciale si compone di diverse sezioni relative alle seguenti categorie di reati raggruppate come segue:

- Sezione A: Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Sezione B: Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Sezione C: Delitti di criminalità organizzata, transnazionali e di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'A.G.;
- Sezione D: Delitti contro l'industria e il commercio e delitti in violazione del diritto d'autore;
- Sezione E: Reati in materia societaria;
- Sezione F: Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Sezione G: Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- Sezione H: Reati ambientali;
- Sezione I: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Sezione L: Abuso di mercato;
- Sezione M: Reati tributari.

4.4 I Destinatari del Modello

Le disposizioni del Modello sono vincolanti per:

- a) gli amministratori e tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione, controllo, nonché funzioni di carattere disciplinare, consultivo e propositivo all'interno della Società o in una sua unità organizzativa autonoma;

- b) i dipendenti della Società, per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento della loro attività;
- c) tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato e per i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza del management aziendale della Società;
- d) per i distributori, partner commerciali ed agenti che operano per conto della Società;
- e) a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.;
- f) a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner o terze parti per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto (di seguito, collettivamente, i "**Destinatari**").

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto o ad una classe di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione interessato.

4.5 Approvazione, modifiche e aggiornamento del Modello

È demandato al Consiglio di Amministrazione di EPS di provvedere mediante apposita delibera all'adozione del Modello ai sensi del Decreto, in funzione dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalla Società.

È inoltre rimessa alla responsabilità della Società l'applicazione del Modello in relazione all'attività dalla stessa in concreto posta in essere. A tal fine è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le procedure in esso descritte.

È infine rimesso alla Società, anche su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, il compito di aggiornare il Modello in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare, sia in relazione all'evoluzione normativa, sia in relazione alle mutate condizioni aziendali.

In particolare, è demandato al Consiglio di Amministrazione di EPS, anche su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, di integrare e aggiornare il presente Modello, mediante apposita delibera, con i Reati Presupposto così come previsti dalle normative nel tempo vigenti. Per le modifiche e gli aggiornamenti al Modello, la Società si avvale di tutte le funzioni aziendali e, ove ritenuto necessario, di consulenti esterni.

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Composizione, nomina, cause di ineleggibilità e decadenza

L'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati presupposto se l'organo amministrativo ha, fra l'altro, "affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'affidamento di detti compiti all'Organismo di Vigilanza e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, sono presupposti indispensabili per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità,

sia che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali, sia che sia stato commesso dai Soggetti Sottoposti.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, la Società ha istituito un Organismo di Vigilanza ("**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**") composto da tre membri effettivi. La composizione dell'OdV assicura il rispetto dei seguenti requisiti:

a) Autonomia:

l'OdV deve avere autonomia decisionale, qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con totale esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;

b) Indipendenza rispetto alla Società:

deve essere scevro da condizionamenti dipendenti da legami di sudditanza rispetto al vertice di controllo e deve essere organo terzo, collocato in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti ed iniziative autonome;

c) Professionalità:

deve essere professionalmente capace ed affidabile, sia per quanto riguarda i singoli membri che lo compongono, sia nella sua globalità. Deve disporre, come organo delle cognizioni tecniche e delle professionalità necessarie al fine di espletare al meglio le funzioni affidategli. È opportuno che almeno taluno tra i componenti dell'OdV abbia competenze giuridiche;

d) Continuità d'azione:

deve svolgere le funzioni assegnategli in via continuativa, seppure non in modo esclusivo;

e) Onorabilità ed assenza di conflitti di interesse:

non può essere nominato membro dell'OdV e, se del caso, decade dalla carica, il soggetto che sia interdetto, inabilitato o fallito o che sia comunque stato condannato per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi.

Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede mediante delibera alla nomina e alla revoca dei membri dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza della Società è un organo collegiale composto da tre membri scelti tra persone dotate di specifiche professionalità, competenza ed esperienza in materia aziendale ed attività ispettive. In particolare, almeno due membri, tra cui il Presidente, devono essere professionisti esterni esperti in tematiche societarie, procedure dei controlli interni e dei rischi aziendali. Tra questi almeno uno è dotato di competenze legali. Un membro può essere scelto all'interno delle risorse della Società, purché dotato di un elevato grado di conoscenza delle procedure aziendali.

La durata in carica dei membri dell'Organismo di Vigilanza è di 3 (tre) anni, rinnovabili previa delibera in tal senso da parte del Consiglio di Amministrazione, al quale è altresì riconosciuta la piena facoltà di provvedere alla revoca, per giusta causa, di tutti o alcuni dei membri dell'Organismo medesimo, entro 60 (sessanta) giorni precedenti ciascuna scadenza.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o decadenza di un membro dell'OdV quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale provvederà senza indugio alla sostituzione.

Costituiscono cause di ineleggibilità a o decadenza da membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) la condizione di essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (disposizioni contro la mafia);
- b) la condizione di essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione (i) per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, ovvero (ii) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.
- c) la condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla sostituzione.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- a) la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- b) l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- c) la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- d) la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- e) l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi momento dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo, anche con segnalazione del Presidente dell'OdV.

5.2 Funzioni e Poteri

All'Organismo di Vigilanza della Società è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- c) sull'adeguatezza del Modello, segnalando l'opportunità di aggiornamento dello stesso laddove riscontri esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o all'introduzione di modifiche nella normativa di riferimento.

Sul piano operativo è affidato all'OdV il compito di:

- a) attivare le necessarie procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo della Società e forma parte integrante del processo aziendale, il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- b) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV, o tenute a sua disposizione (a tal proposito si veda il punto 4.5 sui Flussi Informativi);
- d) coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del management aziendale eventuali situazioni dell'attività aziendale che possono esporre l'azienda al rischio di commissione di un reato;
- e) promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e per la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso;
- f) esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da terzi valutandone l'attendibilità e facendo gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni;
- g) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello delle quali sia venuto a conoscenza;
- h) comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti della Società in base al sistema disciplinare per l'adozione di provvedimenti sanzionatori;
- i) coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- j) mantenere un collegamento costante con gli organi di controllo della Società e con gli altri consulenti coinvolti nelle attività di attuazione del Modello;
- k) attuare un sistema di comunicazione interna teso a consentire la ricezione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 che garantisca la tutela e la riservatezza del segnalante (a tal proposito si veda il punto 4.5 sui Flussi Informativi).

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione della Società vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello ed il potere di adottarlo e di darvi attuazione.

L'OdV deve avere libero accesso a tutta la documentazione in possesso della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni e devono astenersi dal ricercare e dall'utilizzare le suddette informazioni per motivi diversi dall'espletamento del loro incarico.

Una volta nominato, l'Organismo di Vigilanza procede alla stesura del documento che disciplina la propria operatività (Regolamento dell'OdV).

L'OdV della Società deve essere dotato di appropriata autonomia di spesa, attraverso la previsione di un adeguato budget annuale da utilizzare per lo svolgimento delle proprie attività. In ogni caso, il budget annuale, potrà essere integrato qualora lo stesso non risulti sufficiente all'efficace espletamento delle proprie funzioni. Inoltre, l'OdV potrà impegnare risorse anche eccedenti il budget annuale approvato, in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, che saranno oggetto di successiva informativa al CdA. Le eventuali spese straordinarie saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

5.3 Controlli periodici

L'OdV, in coerenza con i principi del Decreto e i contenuti del Modello redige annualmente il programma delle proprie attività e, periodicamente, svolge verifiche specifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati, soprattutto nell'ambito delle aree di attività sensibili, nonché sulla risoluzione delle situazioni di non conformità rilevate in precedenza. L'OdV ha inoltre la possibilità di svolgere interventi non programmati in aree specifiche qualora lo ritenga necessario.

Nell'effettuazione dell'attività di controllo l'OdV può avvalersi dell'ausilio di consulenti e soggetti terzi aventi adeguate caratteristiche di professionalità ed indipendenza, nonché del supporto di altre funzioni interne alla Società che, di volta in volta, siano necessarie all'espletamento delle verifiche.

Al termine di ciascuna verifica, l'OdV elabora un report nel quale vengono riepilogati gli esiti ed i miglioramenti da attuare in caso di emersione di criticità. Tali report vengono trasmessi agli organi sociali deputati ove ritenuto opportuno.

5.4 Attività di reporting

L'OdV, in seguito alle ispezioni realizzate nonché al verificarsi di eventuali segnalazioni e criticità, riferisce al CdA attraverso diverse forme di reporting:

- a) la prima, quando necessario, per la segnalazione di infrazioni e/o inadeguatezze del Modello eventualmente riscontrate;
- b) la seconda, periodica con cadenza annuale, per illustrare al CdA l'attività svolta nel periodo di riferimento, con indicazione delle eventuali infrazioni rilevate durante l'anno o dei necessari suggerimenti per garantire l'efficacia e l'adeguatezza del Modello;
- c) la terza, quando necessario, al Consiglio di Amministrazione in caso di violazioni commesse da uno o più membri del CdA.

L'OdV mette inoltre a disposizione del Consiglio di Amministrazione, valutando di volta in volta la sussistenza di ragioni ostative in tal senso, i report riassuntivi delle ispezioni effettuate e delle segnalazioni ricevute nel corso della propria attività, ed è tenuto ad informarlo immediatamente in caso di situazioni straordinarie.

Infine, l'OdV ha la facoltà di richiedere, per motivi urgenti, la convocazione del Consiglio di Amministrazione che, a sua volta, può chiedere di convocare l'OdV in qualsiasi momento.

5.5 Obblighi di informazione e flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società ai sensi del Decreto, mediante apposite segnalazioni effettuate dai singoli amministratori, dai dirigenti, dai dipendenti, dai responsabili di funzione e, più in generale, da tutti i Destinatari in merito a violazioni o possibili violazioni del Modello.

Pertanto, i dirigenti, gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori della Società devono garantire la massima collaborazione all'OdV trasmettendogli obbligatoriamente ogni informazione utile per l'espletamento delle funzioni che gli sono proprie, con comunicazione da inviare per e-mail all'indirizzo: odv@engie-eps.com.

In particolare, devono essere segnalate senza ritardo:

- a) le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione degli illeciti previsti dal Decreto;
- b) le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello, nella Carta Etica, nella Guida pratica al comportamento etico, alle Linee Guida Anticorruzione e in generale nel Manuale del Sistema di Gestione Integrato (Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza e Anti-Corruzione);
- c) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dal Decreto;
- d) i provvedimenti e 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, qualora tali indagini coinvolgano la Società, suoi dipendenti, dirigenti, membri degli organi sociali, dei comitati interni o altri Destinatari;
- e) le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza di eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate.

In aggiunta alle informazioni di cui sopra, la Società, in coerenza con le disposizioni del Modello, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2017, ha adottato la procedura **Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza** (I_MSGI_A_), predisposta con il supporto dell'OdV, sulla base dei flussi minimi descritti, per ciascuna categoria di reati, nella parte speciale del presente Modello.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza, quali la calendarizzazione delle attività e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, è rimessa a quest'ultimo nell'ambito della disciplina del proprio funzionamento interno.

5.6 La Legge n. 179/2017 e il c.d. "whistleblowing"

La Legge n. 179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, oltre a modificare la disciplina del *whistleblowing* per il settore pubblico, ha apportato alcune modifiche al D. Lgs. 231/2001 aggiungendo tre nuovi commi all'art. 6 ed introducendo delle disposizioni per la tutela del dipendente che segnali illeciti nel settore privato.

In particolare, a seguito della novella legislativa, i Modelli Organizzativi devono prevedere:

- d) uno o più canali che consentono ai soggetti apicali o sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello Organizzativo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- e) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- f) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- g) nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi violi le misure a tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

EPS ha adottato una **Circolare Flussi e segnalazioni all'Ethics&Compliance** (I_MSGI_C²), che prevede che tutte le segnalazioni vadano trasmesse all'*Ethics&Compliance Officer* e pone il divieto di ogni forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Poiché l'Organismo di Vigilanza deve essere messo al corrente di tutte le segnalazioni ricevute al fine di valutarne l'effettiva rilevanza ex D. Lgs. 231/2001, l'*Ethics&Compliance Officer* si impegna a trasmettere all'OdV, ogni segnalazione ad esso trasmessa.

In ogni caso, il predetto canale può avvalersi anche delle funzioni aziendali o di Gruppo per lo svolgimento delle più opportune indagini interne, impegnandosi a garantire la massima riservatezza dell'identità del segnalante nelle fasi di gestione della segnalazione.

Eventuali violazioni del Modello da parte del Presidente del CdA, dell'Amministratore Delegato o di un consigliere di amministrazione possono essere rilevate dal CdA stesso, il quale è tenuto a segnalare la violazione all'*Ethics&Compliance Officer* e all'Organismo di Vigilanza.

6 SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO

6.1 Principi generali

EPS condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e della Carta Etica, anche qualora il comportamento stesso sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nella Carta Etica è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso e per rendere efficace l'azione di vigilanza dell'OdV.

Al riguardo, infatti, l'art. 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare³ idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

² La procedura è in fase di aggiornamento.

³ Per una disamina esaustiva dei soggetti destinatari, delle condotte rilevanti, della tipologia di sanzioni disciplinari applicabili, nonché del procedimento di contestazione e irrogazione delle sanzioni si rimanda al documento "Sanzioni Disciplinari ex D. Lgs. 231/2001".

In ottemperanza a tale previsione, EPS, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2017, ha adottato un Sistema Disciplinare, il quale forma parte integrante del presente Modello e ne costituisce uno dei Protocolli.

Il Sistema Disciplinare, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 7 comma 1, Legge 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), è pubblicato nella bacheca digitale (intranet) della Società, accessibile a tutti i Destinatari e comunque reso conoscibile a tutti i Destinatari.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento censurabile integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto 231, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare e non pregiudica il diritto della Società ad agire nei confronti del responsabile, al fine di ottenere il risarcimento dei danni che possono derivare alla Società in conseguenza della violazione.

Le sanzioni disciplinari trovano applicazione anche nei casi di violazione delle misure poste a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 30 D. Lgs. 81/08).

In tema di *whistleblowing*, le medesime sanzioni si applicano anche in caso di violazione delle misure poste a tutela del segnalante ("*whistleblower*"), agli atti di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione, e a coloro i quali dovessero effettuare segnalazioni - rivelatesi successivamente infondate - con dolo o colpa grave.

L'accertamento delle infrazioni può essere avviato anche su impulso dell'OdV qualora, nel corso della propria attività di controllo e vigilanza, abbia rilevato una possibile infrazione del Modello.

L'irrogazione delle sanzioni nei confronti di quadri, impiegati e dirigenti sono di competenza dell'Amministratore Delegato, nella piena conformità alle deleghe conferite.

L'OdV può, inoltre, essere chiamato a svolgere una funzione consultiva nel corso dell'intero procedimento disciplinare al fine di acquisire eventuali elementi utili in vista del costante aggiornamento del Modello. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della tutela della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) condotte che integrino le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;
- b) condotte che, pur non rappresentando un illecito penalmente rilevante, siano dirette in modo univoco alla violazione del Modello;
- c) condotte che non siano conformi ai Protocolli ovvero alle Procedure richiamate dal Modello o dalla Carta Etica;
- d) condotte non collaborative nei confronti dell'OdV, consistendo, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richieste, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute indispensabili per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo, alle visite ispettive programmate dall'OdV o alle interviste concordate, nella mancata partecipazione agli incontri formativi, ovvero, a titolo più generico, violazione degli obblighi di informazione verso l'OdV;

e) violazione degli obblighi di riservatezza nei confronti di chi effettui segnalazioni ovvero compimento di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del/dei soggetto/i che abbia/no effettuato segnalazioni in conformità alle previsioni del presente Modello.

6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

In relazione al personale dipendente, la Società rispetta i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale metalmeccanici, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza, da parte del personale dipendente, delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello e dei principi stabiliti nella Carta Etica costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- b) multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
- c) sospensione dal servizio o dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- d) licenziamento disciplinare con diritto al preavviso e licenziamento per giusta causa senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, all'irrogazione di una sanzione più grave della multa segue anche la revoca automatica della procura stessa.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- a) incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto, a seconda della gravità, il dipendente che violi, per mera negligenza, le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello e/o le prescrizioni della Carta Etica ovvero adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, una condotta in violazione delle prescrizioni del Modello stesso e della Carta Etica, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione del contratto che comporta un pregiudizio alla disciplina e morale della Società senza rilevanza esterna;
- b) incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo inflitto per iscritto
 - per il livello di responsabilità gerarchica o tecnica, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - i) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - ii) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;

- c) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di giorni 3, il dipendente che:
- commetta recidiva plurima (almeno 3 volte), durante il biennio, nella commissione di infrazioni di cui alla lettera a) che precede ovvero per le quali è applicabile la multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
 - nel violare le procedure interne previste dal Modello o dalla Carta Etica, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, quali, a titolo meramente esemplificativo, violazione dei comportamenti da adottare nella gestione delle donazioni o delle erogazioni liberali, ovvero delle disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
- d) incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare:
- con diritto al preavviso, il dipendente che adotti un comportamento recidivo in una qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione di cui alla lettera c) che precede;
 - per giusta causa senza preavviso, il dipendente che (i) eluda fraudolentemente le procedure e le prescrizioni del Modello e/o della Carta Etica attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti dal Decreto 231 o (ii) violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

La Società non adotta alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL metalmeccanici per le singole fattispecie.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sopra richiamate, comminate al personale dipendente, dovranno, in sede applicativa, essere commisurati al principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., dovendosi tenere conto per ciascuna fattispecie:

- a) dell'intenzionalità e del grado di reiterazione del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- b) della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare;
- c) del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- d) delle mansioni del lavoratore;
- e) della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- f) delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

6.3 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

L'inosservanza – da parte dei dirigenti – delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e dei principi stabiliti nella Carta Etica, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione

collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) richiamo verbale o scritto
- b) sospensione dal lavoro;
- c) risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, determinano a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

Nei casi di gravi violazioni, la Società può procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c.

6.4 Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza – da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società – delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, e dei principi stabiliti nella Carta Etica determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

6.5 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata del Modello e della Carta Etica da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'Organo amministrativo affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale. In caso invece di presunte violazioni da parte dell'intero Organo amministrativo, l'Organismo di Vigilanza informa direttamente e per iscritto il socio.

In particolare, in caso di violazione del Modello da parte di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione può procedere direttamente, in base alla entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto, della sospensione temporanea della carica ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

6.6 Misure nei confronti degli agenti e degli altri soggetti legati alla Società da rapporti contrattuali e commerciali

La violazione delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Modello e nella Carta Etica da parte degli agenti e degli altri soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, determina in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la facoltà per EPS di risolvere il relativo contratto ex art. 1456 cod. civ., fermo restando il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni che siano una conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

6.7 Misure nei confronti dei consulenti

La violazione delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Modello e nella Carta Etica da parte dei professionisti e dei consulenti aventi rapporti contrattuali con la Società, determina in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, il diritto per EPS di risolvere il relativo contratto, fermo restando il diritto della Società di richiedere il risarcimento dei danni che siano una conseguenza diretta di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

7 DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

7.1 Diffusione del contenuto del Modello

Il Modello, una volta approvato e/o modificato dal Consiglio di Amministrazione, viene pubblicato sul sito internet del Gruppo www.engie-eps.com ed inviato tramite intranet aziendale a tutti i dipendenti ai quali è fatto obbligo di rispettare il documento. Lo stesso vale per ogni dipendente neoassunto. Saranno di volta in volta definite le modalità di diffusione del Modello nei confronti degli ulteriori soggetti tenuti al rispetto dei contenuti del Modello medesimo (fornitori, collaboratori esterni e terzi in generale).

7.2 Formazione del personale

EPS, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutto il personale dei principali contenuti nel Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello e dei principi della Carta Etica.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto e le prescrizioni del Modello è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Tali attività sono gestite in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, EPS si impegna a:

- a) inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione o l'aggiornamento del presente Modello;
- b) pubblicare il Modello e la Carta Etica sulla intranet aziendale e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- c) organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del Decreto e delle prescrizioni del Modello, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee (ad es. attraverso sessioni in aula o con modalità e-learning);

- d) comunicare agli altri Destinatari la Carta Etica ed il contenuto del Modello relativamente alle parti di interesse.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura del Ethics&Compliance Officer, disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e per chiunque sia legittimato a prenderne visione.

7.3 Informativa ai collaboratori esterni e ai partner commerciali

Verranno fornite ai collaboratori esterni apposite informative sulle politiche e i protocolli adottati dalla Società sulla base del presente Modello. I contratti che verranno sottoscritti da EPS con i terzi conterranno specifiche clausole contrattuali relative al rispetto degli obblighi e dei principi derivanti dal Modello e dalla Carta Etica. Inoltre, a chiusura del processo di qualifica, tutti i nuovi fornitori selezionati sono tenuti a dichiarare di impegnarsi al rispetto del *Vigilance Plan*, della Carta Etica, della Guida Pratica al Comportamento Etico, delle Linee Guida Anticorruzione, della *policy "Ethics of Business Relationship: Governing Principles"* e degli obblighi e dei principi derivanti dal Modello.