



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

FONDAZIONE CENTRO STUDI ENEL

PARTE GENERALE

**Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2017
e modificata dal Consigliere Delegato in data 25/05/2021 su mandato del
Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2017**

INDICE

DEFINIZIONI	4
1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001	7
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001.....	7
1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa	10
2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA FONDAZIONE.....	12
2.1 Il Modello adottato dalla Fondazione e gli obiettivi perseguiti	12
2.2 Destinatari	12
2.3 Funzione del Modello	12
2.4 Elementi strutturali del Modello.....	13
2.5 Costruzione del Modello	17
2.6 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello.....	18
2.7 Verifiche sul Modello.....	19
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
3.1 Individuazione e nomina dell'organismo di vigilanza	20
3.2 Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'organismo di vigilanza	21
3.3 Durata in carica dell'organismo di vigilanza	22
3.4 Decadenza e revoca dei componenti dell'organismo di vigilanza ...	23
3.5 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza	24
3.6 Verifiche e reporting nei confronti degli Organi Sociali.....	26
4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
4.1 Segnalazioni da parte di Esponenti della Fondazione o da parte di terzi.....	28
4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	29
4.3 Flussi informativi ed incontri periodici	30
4.4 Sistema dei poteri	31
5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	32
5.2 Selezione di Fornitori e Partner	33
5.3 Informativa a Fornitori e Partner	33
5.4 Obblighi di vigilanza	33
6. SISTEMA SANZIONATORIO	35
6.1 Principi generali	35

6.2 Sanzioni per i Dipendenti	36
6.3 Misure nei confronti dei dirigenti	40
6.4 Misure nei confronti degli Organi della Fondazione.....	41
6.5 Misure nei confronti dell'organismo di vigilanza	41
6.6 Misure nei confronti di Fornitori e Partner.....	42
MODELLO, CODICE ETICO E PIANO DI TOLLERANZA ZERO ALLA CORRUZIONE.....	43

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 della “Fondazione Centro Studi Enel” (di seguito Fondazione) nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

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

Codice Etico: il Codice Etico adottato dal Gruppo Enel e recepito dalla Fondazione con delibera del Consiglio di Amministrazione della stessa in data 29 aprile 2013 e successivi aggiornamenti.

Destinatari: gli Esponenti, i Fornitori e i Partner della Fondazione.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Fondazione, ivi compresi il Direttore e gli eventuali dirigenti.

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.

Fondazione: Fondazione, costituita ai sensi dell’art. 11 cod. civ. con sede legale in Roma, Viale Regina Margherita 137. La Fondazione ha lo scopo di favorire ed incrementare l’istruzione e di promuovere la ricerca, l’informazione e la divulgazione di conoscenze sulle tematiche sull’energia, della socioeconomia, dello sviluppo sostenibile e dell’innovazione in campo nazionale ed internazionale.

Enti: entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di

persone, consorzi, ecc.).

Esponenti: amministratori (ivi compreso il Presidente ed il Consigliere Delegato), liquidatori, Direttore e dipendenti della Fondazione, nonché gli altri soggetti facenti parte degli Organi della Fondazione.

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

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

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

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

Organi della Fondazione: il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Scientifico e il Collegio dei Revisori dei Conti della Fondazione.

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

P.A.: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).

Partner: le controparti contrattuali con le quali la Fondazione addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Piano Tolleranza Zero alla Corruzione: il programma di lotta alla

corruzione adottato dal Gruppo Enel e recepito dalla Fondazione con delibera del Consiglio di Amministrazione della stessa in data 29 aprile 2013 e relativi aggiornamenti.

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

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

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

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il D. Lgs. n. 231/2001 ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali quali la *Convenzione di Bruxelles* del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione di Bruxelles* del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione e la *Convenzione OCSE* del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti per alcuni reati previsti dal medesimo Decreto (c.d. "reati presupposto") commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi,(i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (cd. soggetti apicali), nonché (ii) da persone fisiche o giuridiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (cd. soggetti sottoposti).

In particolare, l'individuazione dei cd. soggetti apicali (Presidente, Consigliere Delegato, Direttore) deve essere effettuata tenendo conto della funzione in concreto svolta nell'ambito delle proprie mansioni e dunque della capacità di esercitare un'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).

Tra le sanzioni previste, oltre a quelle pecuniarie, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo come previsto dall'art. 4 comma 1 del Decreto.

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

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

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

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

È previsto che, con l'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Fondazione, il presente Modello venga integrato con Parti Speciali relative a determinate tipologie di Reati ogni qualvolta risulti

opportuno procedere in tale direzione.

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

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, ha previsto, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità stabilendo che, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non sia responsabile se prova che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso i Reati hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

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

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

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

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali Reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA FONDAZIONE

2.1 Il Modello adottato dalla Fondazione e gli obiettivi perseguiti

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

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

2.2 Destinatari

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

- i componenti degli Organi;
- i Dipendenti;
- tutti coloro i quali, pur non essendo collocati organizzativamente all'interno della Fondazione, 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.

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

2.4 Elementi strutturali del Modello

Devono considerarsi quali elementi strutturali del Modello:

- ⇒ la **mapa delle Aree a Rischio**; nell'ambito della Fondazione, la metodologia seguita ha incluso l'esame di tutte le attività caratteristiche della Fondazione, vale a dire quelle di favorire ed incrementare l'istruzione e di promuovere la ricerca, l'informazione e la divulgazione di conoscenze sulle tematiche dell'energia, della socioeconomia, dello sviluppo sostenibile e dell'innovazione in campo nazionale ed internazionale;
- ⇒ l'**adozione di un sistema procedurale per la prevenzione del rischio**, attraverso l'implementazione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- ⇒ l'**adozione di procedure** che garantiscano la **tracciabilità e documentabilità delle operazioni** poste in essere nell'ambito delle Aree a Rischio; conseguentemente, "ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua", al fine di assicurare che tutte le operazioni della Fondazione 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.
- ⇒ l'evidenza, nel sistema procedurale, del rispetto **della segregazione dei ruoli** nella strutturazione dei processi aziendali e, in primo luogo, nelle attività di gestione delle risorse finanziarie; in particolare, la segregazione dei ruoli, in forza del quale "nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo aziendale", si pone come obiettivo quello di evitare che un Dipendente si trovi nella situazione di poter nascondere errori od irregolarità, relativi ad un'operazione commessa nello

svolgimento delle proprie mansioni, senza che altri colleghi impegnati nella stessa operazione riscontrino l'errore o l'irregolarità, con la fondamentale conseguenza che un'irregolarità potrebbe avvenire solamente in caso di collusione tra due o più responsabili.

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

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

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

- 1) le procedure interne;
- 2) il Codice Etico del Gruppo Enel;
- 3) Piano di Tolleranza Zero alla Corruzione
- 4) il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- 5) il sistema di deleghe e procure;
- 6) il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
- 7) le procedure e gli applicativi informatici.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati (sui quali il personale interessato deve essere periodicamente aggiornato) non vengono riportati dettagliatamente nel Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Fondazione, sono tenuti a rispettare.

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 della Fondazione, al fine di mappare le attività svolte dalla stessa e, tra queste, individuare, in base all'effettiva operatività della stessa, quelle in cui possano essere realizzati i Reati (c.d. Aree a Rischio).

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

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

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

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

2) Predisposizione del Modello

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

2.6 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

L'adozione del Modello è rimessa alla decisione dell'organo dirigente” (in conformità alla prescrizione di cui all'art. 6, comma primo, lett. a) del Decreto). Parimenti, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale, proposte dall'organismo di vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di

Amministrazione della Fondazione.

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

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

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

2.7 Verifiche sul Modello

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

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

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

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Individuazione e nomina dell'organismo di vigilanza

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

Con riguardo alla composizione dell'organismo di vigilanza della Fondazione, è ammessa la partecipazione sia di soggetti esterni che interni alla stessa.

Nell'ipotesi di organismo di vigilanza di natura collegiale è previsto un numero complessivo di componenti non inferiore a tre e non superiore a cinque.

Nello svolgimento delle sue attività l'organismo di vigilanza può avvalersi sia di soggetti esterni che interni alla Fondazione.

Sono demandate al Consiglio di Amministrazione:

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

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

3.2 Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'organismo di vigilanza

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

A tal proposito si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'organismo di vigilanza sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo e che abbia possibilità di accedere di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'organismo di vigilanza, in caso di soggetti interni alla struttura della Fondazione, 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 dell'organismo di vigilanza siano scelti tra soggetti in possesso di adeguate professionalità nell'ambito delle

materie di controllo e gestione dei rischi aziendali giuridiche, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza, ambiente e sicurezza sul lavoro.

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

- a) la condanna con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, per avere commesso un Reato, e/o
- b) l'irrogazione di una sanzione da parte della Consob, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF; ovvero
- c) la condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

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

3.3 Durata in carica dell'organismo di vigilanza

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

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

3.4 Decadenza e revoca dei componenti dell'organismo di vigilanza

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

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

Ferme restando le ipotesi di decadenza automatica, i componenti dell'organismo di vigilanza non possono essere revocati se non per giusta causa, con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione. Con riferimento esclusivo ai soli componenti interni dell'organismo di vigilanza, gli stessi possono essere revocati anche in virtù di esigenze aziendali documentabili.

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

- a) una sentenza di condanna della Fondazione ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'organismo di vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- b) nel caso di organismo di vigilanza di natura collegiale, la mancata

partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificazione;

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

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

3.5 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza

All'organismo di vigilanza risultano affidati i seguenti compiti:

1. vigilanza sull'effettiva applicazione del Modello;
2. monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello;
3. disamina dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001;
4. analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
5. promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio 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 della Fondazione e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;
6. approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Fondazione (di seguito, il "Piano di Vigilanza"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno; coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati; esame delle risultanze delle attività effettuate e della relativa reportistica; elaborazione di direttive per la Fondazione;
 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 dalla Fondazione, qualora connesse e/o collegate al Modello;
 9. cura dei flussi informativi di competenza;
 10. ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello.

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

L'organismo di vigilanza, inoltre, in virtù delle particolari attribuzioni di cui è investito e delle competenze professionali richieste, è supportato nello svolgimento dei suoi compiti dalle risorse della Fondazione.

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

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

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

3.6 Verifiche e reporting nei confronti degli Organi Sociali

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

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Consigliere Delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

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

In ogni caso, l'organismo di vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Annualmente, inoltre, l'organismo di vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione della Fondazione sull'attività svolta nel periodo di riferimento, su eventuali proposte di aggiornamento del Modello o di miglioramento del sistema di controllo.

Annualmente l'organismo di vigilanza presenta altresì al Consiglio di Amministrazione della Fondazione l'esito dell'attività di verifica dell'anno di riferimento, evidenziando le carenze eventualmente riscontrate e suggerendo le possibili azioni da intraprendere al riguardo, nonché il piano di vigilanza per l'anno successivo.

4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Segnalazioni da parte di Esponenti della Fondazione o da parte di terzi

Nell'ambito della Fondazione dovrà essere portata a conoscenza dell'organismo di vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

In particolare, dipendenti, dirigenti e amministratori e altri Organi della Fondazione medesima sono tenuti a riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita della Fondazione, nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di Reati ovvero comportare violazioni del Modello, e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel Modello o alla consumazione di Reati.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- nell'ambito delle Aree a Rischio le funzioni coinvolte in qualsiasi intervento di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.) dovranno informare l'organismo di vigilanza dell'avvio di questi interventi;
- devono essere trasmesse all'organismo di vigilanza eventuali segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di

condotta adottate dalla Fondazione;

- le segnalazioni potranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'organismo di vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente a tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, le segnalazioni potranno essere effettuate anche mediante apposita piattaforma informatica, disponibile sul sito della Fondazione www.enelfoundation.org che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. Inoltre le segnalazioni possono essere inviate anche attraverso i canali indicati al paragrafo 4.2.

4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'organismo di vigilanza le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai

dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per i Reati;

- i rapporti preparati dalle diverse strutture della Fondazione dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le segnalazioni all'organismo di vigilanza, fermo restando quanto previsto dal paragrafo precedente, potranno essere effettuate secondo i seguenti canali di comunicazione:

- indirizzo di posta elettronica dedicato:

CO.FondazioneEnel@enel.com; e

- per posta all'indirizzo:

Funzione Audit

Compliance Officer Fondazione Centro Studi Enel

Via Dalmazia n. 15

00198 Roma (Italia)

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

4.3 Flussi informativi ed incontri periodici

L'organismo di vigilanza esercita le proprie responsabilità di verifica e controllo anche attraverso l'analisi di flussi informativi periodici, ovvero istituiti all'occorrenza, relativamente alle attività svolte nelle Aree a Rischio. Le suddette informazioni e la documentazione da trasmettere e/o da mettere a disposizione dell'organismo di vigilanza, con le relative tempistiche ed i canali informativi da utilizzare, sono individuate nelle singole Parti Speciali e/o in istruzioni operative adottate dalla Fondazione.

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

4.4 Sistema dei poteri

All'organismo di vigilanza deve essere comunicato, ovvero messo comunque a disposizione, il sistema di poteri adottato tempo per tempo dalla Fondazione.

5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

5.1 Informazione e formazione del personale

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

La formazione del personale della Fondazione si pone come obiettivo quello di far conoscere il Modello adottato dalla Fondazione e di sostenere adeguatamente tutti coloro che sono coinvolti nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio.

La formazione potrà prevedere:

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

I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello: pertanto qualora intervengano modifiche rilevanti (es. estensione della responsabilità amministrativa degli Enti a nuove tipologie di reati), si procede ad una coerente integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione.

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

L'organismo di vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte dei Dipendenti, del Decreto, del Modello.

5.2 Selezione di Fornitori e Partner

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

5.3 Informativa a Fornitori e Partner

Ai Fornitori e Partner deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Fondazione.

Ai medesimi potranno essere altresì fornite apposite informative sulle politiche e procedure adottate dalla Fondazione sulla base del presente Modello.

5.4 Obblighi di vigilanza

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

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, l'Esponente della

Fondazione coinvolto potrà essere sanzionato in conformità alla propria posizione all'interno della Fondazione stessa secondo quanto previsto al successivo capitolo 6.

6. SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Principi generali

Aspetto essenziale per assicurare l'effettiva applicazione del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati e in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

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 Fondazione in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

Su tale presupposto, la Fondazione:

- (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 della Fondazione, dei componenti dell'organismo di vigilanza e dei Partner e Fornitori il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia, come meglio descritto rispettivamente ai successivi paragrafi 6.4, 6.5 e 6.6.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite nel prosieguo saranno applicate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia,

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

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

Tale comunicazione dovrà indicare:

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

6.2 Sanzioni per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti della Fondazione in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Per i dirigenti si fa a tal fine rinvio al successivo paragrafo 6.3.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL (v. art. 25 "Provvedimenti disciplinari" e "Criteri di correlazione").

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" vigenti in ENEL richiamati dal CCNL, si prevede che:

- 1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO il lavoratore che:
 - violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non

osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" di cui al punto 6 del paragrafo I dei suddetti criteri di correlazione.

2) Incorre nel provvedimento della MULTA

il lavoratore che:

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata, ai sensi di quanto previsto al punto 7 del paragrafo II dei suddetti criteri di correlazione.

3) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE

il lavoratore che:

- nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Fondazione, arrechi danno alla stessa o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni della Fondazione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Fondazione o il compimento di atti

contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo", ai sensi di quanto previsto al punto 1 del paragrafo III dei suddetti criteri di correlazione.

4) Incorre nei provvedimenti del TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE O LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, ai sensi di quanto previsto ai punti 1, 3, 4, 5, 7 del paragrafo IV dei suddetti criteri di correlazione.

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

Il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Fondazione ai

sensi di quanto previsto ai punti 4, 5 e 6 del paragrafo V dei suddetti criteri di correlazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare aziendale vigente in ENEL, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Fondazione adotta nei confronti dei responsabili quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

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

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

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'organismo di vigilanza.

6.4 Misure nei confronti degli Organi della Fondazione

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori ed altri componenti degli Organi della Fondazione, l'organismo di vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio dei Revisori dei Conti i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative, quali il richiamo in forma scritta, la revoca di poteri (per ciò che attiene i componenti il consiglio 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 un altro componente di un Organo della Fondazione condannato dovrà darne immediata comunicazione all'organismo di vigilanza che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea.

6.5 Misure nei confronti dell'organismo di vigilanza

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

organismo di vigilanza di natura collegiale, o uno qualsiasi tra gli amministratori informerà immediatamente il Consiglio di Amministrazione della Fondazione: tale Consiglio, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

6.6 Misure nei confronti di Fornitori e Partner

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

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

MODELLO, CODICE ETICO E PIANO DI TOLLERANZA ZERO ALLA CORRUZIONE

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

Sotto tale profilo, infatti:

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

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

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