

**Modello di organizzazione e di gestione ex D.Lgs.
231/2001 Palermo Energia S.p.A.**



PalermoEnergia^{SpA}

INDICE

1.	Introduzione.....	3
1.1	Premessa.....	3
1.2	Definizioni e Glossario.....	4
1.3	Obiettivo del documento.....	5
1.4	Campo d'applicazione.....	5
2.	Il Decreto.....	6
2.1	Descrizione.....	6
2.2	Fattispecie di reato.....	6
2.3	Sanzioni e condizioni di esenzione.....	9
3.	Modello di Organizzazione e di gestione.....	11
3.1	Caratteristiche del Modello.....	11
3.2	Adozione e modifiche del Modello Organizzativo.....	11
3.3	Il percorso di implementazione del Modello organizzativo.....	11
3.4	Metodo di Analisi dei rischi adottato e attività svolte.....	12
3.5	I risultati emersi dall'analisi dei rischi.....	15
3.5.1	Configurabilità dei reati.....	15
3.5.2	Le macroattività a rischio.....	16
4.	Sistema sanzionatorio.....	17
4.1	Violazioni commesse da dipendenti.....	17
4.2	Violazioni commesse da dirigenti, membri del CdA o del Collegio Sindacale.....	18
4.3	Violazioni commesse da soggetti terzi.....	18
5.	Il sistema dei controlli.....	19
5.1	Componenti del sistema dei controlli.....	19
5.2	Fattispecie di reato mappabili su ogni ambito d'attività.....	19
6.	L'Organismo di Vigilanza.....	19
6.1	Requisiti dell'Organismo Di Vigilanza.....	19
6.1.1	Indipendenza e autonomia.....	19
6.1.2	Professionalità.....	20
6.1.3	Autonomia nei poteri di iniziativa e controllo.....	20
6.1.4	Continuità di azione.....	20
6.1.5	Acquisizione delle informazioni.....	20
6.1.6	Riporto agli Organi sociali.....	20
6.2	Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	20
6.3	Rinuncia, revoca, e sanzioni.....	21
6.4	Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	22
6.5	Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.....	23
6.6	Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.....	24
6.7	Riporto dell'Organismo di Vigilanza verso il CdA.....	25
6.8	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	25
7.	Comunicazione e diffusione.....	26
7.1	Comunicazione verso l'interno.....	26
7.1.1	Comunicazione e formazione in generale.....	26
7.1.2	Comunicazione e formazione.....	26
7.2	Diffusione verso l'esterno.....	26

1. Introduzione

1.1 Premessa

Il decreto legislativo n. 231 dell'8 Giugno 2001 (indicato di seguito come "Decreto") ha introdotto nel nostro ordinamento la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. In base al Decreto, in caso di commissione dei reati ivi specificati, la Società può essere ritenuta direttamente responsabile -unitamente all'autore materiale dell'illecito che sia un soggetto in posizione apicale dell'ente o un soggetto posto sotto la direzione o la vigilanza di questi, e che commetta il reato nell'interesse o a vantaggio (esclusivo o concorrente) dell'ente qualora non riesca a dimostrare di aver adottato un modello di organizzazione, di gestione e di controllo tale per cui il soggetto reo, per commettere il reato, abbia dovuto agire eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione in questione. Palermo Energia S.p.A., per assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, nel rapporto con la Provincia Regionale di Palermo oggi Libero Consorzio Comunale l.r. 8/2014 e a tutela delle aspettative del socio unico, ha deliberato un progetto di analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a: del socio unico;

- verificare la conformità delle prassi e delle dinamiche aziendali rispetto alle finalità previste dal Decreto;
- definire e adottare un Modello organizzativo e di controllo coerente alle prescrizioni del Decreto.

Il Modello rappresenta:

- uno strumento di sensibilizzazione per tutti i soggetti che operano per conto della Società, affinché mantengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti conformi alle norme esterne e alle regole interne;
- un mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

L'adozione del presente Modello Organizzativo è in parte resa indispensabile dalla connotazione pubblicistica di Palermo Energia S.p.A., dovuta alla totale partecipazione della Provincia Regionale di Palermo oggi Libero Consorzio Comunale l.r. 8/2014, tale da richiedere la realizzazione di un sistema idoneo a gestire i rapporti con la Provincia Regionale di Palermo oggi Libero Consorzio Comunale.

Ove Palermo Energia S.p.A. venisse a conoscenza, nei limiti di quanto consentitole dalla natura e dalla disciplina di ciascun rapporto con i propri dipendenti e collaboratori, di comportamenti potenzialmente idonei ad integrare le fattispecie di reato elencate nel presente Modello, o comunque volte ad agevolare la commissione dei suddetti reati, saranno adottati i provvedimenti disciplinari ritenuti più opportuni o si potrà far ricorso ad apposite clausole risolutive espresse del rapporto di collaborazione, ex art. 1456 c.c. Inoltre Palermo Energia SpA, quale ente di diritto privato in controllo pubblico è tenuta ad introdurre e ad implementare le misure organizzative e gestionali previste dalla Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". La legge è entrata in vigore il 28 novembre 2012.

1.2 Definizioni e Glossario

<i>Termini</i>	<i>Definizioni</i>
Decreto	Decreto Legislativo n° 231 dell'8 Giugno 2001 e successive modificazioni e integrazioni
Società	Palermo Energia S.p.A.
Destinatari	Soggetti, sia dipendenti che terzi rispetto alla Società, ai quali sono indirizzati i principi etici, le istruzioni operative ed il Modello Organizzativo nel suo insieme, ciascuno secondo i livelli di responsabilità a loro attribuiti.
Modello Organizzativo	Indica il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati predisposto dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
Enterprise Model	Documento contenente il modello e la descrizione dei processi aziendali di Palermo Energia S.p.A.
Attività sensibile	Operazione (o serie di operazioni) svolta ordinariamente dal personale nell'ambito delle proprie mansioni e che, per sua caratteristica, richiede l'applicazione di specifici controlli volti a limitare l'esposizione al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto
Codice Etico	Documento allegato al Modello Organizzativo che indica i principi e i valori -finalizzati ad evitare comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto e, più in generale, a favorire comportamenti virtuosi in ambito aziendale – che la Società e i suoi dipendenti si impegnano a rispettare e promuovere
Linee guida di Confindustria	Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al 31 marzo 2008)
Mappatura dei rischi	Documentazione predisposta per: • analizzare le attività “sensibili” della Società con riferimento ai rischi di commissione dei reati di cui al Decreto; • sintetizzare i protocolli posti in essere per contrastare i rischi di reato; • rinviare, dove applicabile, alla documentazione più estesa dei controlli e delle procedure disponibile nel sistema aziendale; • indicare analiticamente i livelli di responsabilità per la corretta applicazione delle regole aziendali
Repository dei rischi	Documento in formato excel contenente l'elenco dei comportamenti/attività a rischio rilevati in corrispondenza dei processi aziendali di Palermo Energia S.p.A, attraverso l'attività di analisi dei rischi.
OdV	Organismo di Vigilanza: organismo, nominato dalla Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo di cui all'art. 6 del Decreto
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione (Legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”). La funzione principale del P.N.A. è quella di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale.
PTPC	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione -Le pubbliche amministrazioni debbono adottare il P.T.P.C. ai sensi dell'art. 1, commi 5 e 6, della L. n. 190 del 2012. Il P.T.P.C. rappresenta il documento fondamentale dell'amministrazione per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione. Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi.
Sistema disciplinare	Si intende il sistema disciplinare di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo
Soggetti apicali	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa di cui al l'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto
Soggetti subordinati	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali di cui al l'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto

1.3 Obiettivo del documento

Il presente documento costituisce e descrive il Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati previsti nel Decreto. Il Modello Organizzativo ha l'obiettivo di dare attuazione alle prescrizioni del Decreto mediante integrazione delle norme di condotta, dei principi, delle policies e delle procedure di Palermo Energia S.p.A. e attraverso adeguati strumenti organizzativi e controlli preventivi. Il ricorso all'integrazione delle differenti modalità di prevenzione e controllo esplicitate nel documento permette:

- il mantenimento del Sistema di governance già in essere, agendo sui processi che, direttamente o indirettamente, possono influenzare il sistema di gestione aziendale di Palermo Energia S.p.A. e il Modello Organizzativo;
- di adottare, successivamente, anche altri Sistemi di governance (normativi, cogenti o volontari) sempre in modo integrato.

Il presente documento è soggetto a revisione periodica ad opera del Consiglio di Amministrazione come specificato al par. 4.2 *Adozione e modifiche del Modello Organizzativo*, in funzione del principio di miglioramento continuo posto alla base del sistema di governo dei processi aziendali.

1.4 Campo d'applicazione

Il presente Modello Organizzativo è applicabile a tutti i dipendenti di Palermo Energia S.p.A. coinvolti a qualsiasi titolo nei processi ed attività aziendali a rischio e nei confronti di tutti i Destinatari che siano:

- **Soggetti Apicali:** soggetti 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 soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente;
- **Soggetti Subordinati:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali. Palermo Energia S.p.A. non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, Decreto), di azioni compiute dai soggetti sopraindicati nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Il Modello Organizzativo è soggetto a modifiche a seguito di cambiamenti derivanti dall'osservanza delle norme giuridiche in materia e loro integrazioni e variazioni; i principi e le metodologie del presente Modello Organizzativo trovano applicazione anche in riferimento a eventuali ulteriori ipotesi di reato successivamente integrate nel Decreto.

The logo for Palermo Energia SpA features the company name in a bold, sans-serif font. The word 'Palermo' is in a dark grey color, while 'Energia' is in a light blue color. To the right of 'Energia', 'SpA' is written in a smaller, dark grey font. The logo is set against a background of stylized, overlapping waves in shades of light blue and yellow.

2. Il Decreto

2.1 Descrizione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, avente ad oggetto la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, sancisce la responsabilità amministrativa dell’ente per reati posti in essere da amministratori, dirigenti e/o dipendenti nell’interesse o a vantaggio dell’Ente stesso. Si tratta di un regime di responsabilità amministrativa (connessa sostanzialmente ad una responsabilità di natura penale) a carico degli enti per alcune fattispecie di reato e che viene accertata dal giudice penale. Tale responsabilità si aggiunge a quella (*stricto sensu* penale) della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato. Essa coinvolge il patrimonio dell’ente e, indirettamente, gli interessi economici dei soci. Prima dell’entrata in vigore del Decreto, il principio di personalità della responsabilità penale posto dall’art. 27 Cost. precludeva la possibilità di condannare in sede penale gli Enti per reati commessi nel loro interesse, potendo sussistere soltanto una responsabilità solidale in sede civile per il danno eventualmente cagionato dal proprio dipendente ovvero per l’obbligazione civile derivante dalla condanna al pagamento della multa o dell’ammenda del dipendente in caso di sua insolvibilità. La responsabilità è ora attribuibile all’Ente qualora i reati indicati dal Decreto siano stati commessi da soggetti legati a vario titolo all’Ente stesso e qualora il reato venga compiuto nell’interesse dell’Ente o a vantaggio (anche di natura “indiretta”) dello stesso. Presupposto fondamentale della responsabilità è, pertanto, la sussistenza di un legame funzionale o di subordinazione dell’autore del reato con l’Ente. Nella prospettiva del Decreto, pertanto, i possibili autori del reato sono:

- soggetti apicali;
- soggetti subordinati.

Le disposizioni contenute nel Decreto si applicano a enti dotati di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Restano invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. La Palermo Energia S.p.A. rientra quindi tra i soggetti sottoponibili al regime della responsabilità amministrativa di cui al Decreto.

2.2 Fattispecie di reato

Gli articoli del Decreto sono relativi a diverse fattispecie di reato contenute nel codice penale (in prevalenza), nonché nel codice civile o in altre fonti legislative. La responsabilità dell’Ente è circoscritta alle sole fattispecie criminose previste espressamente dal Decreto. Si riportano in seguito le diverse classi di reato e le relative fattispecie previste dal Decreto:

Art. del Decreto	Classe di reato	Fattispecie di reato
ART. 24	A) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico	Malversazione a danno dello Stato
		Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
		Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee
		Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
		Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico
ART. 24 bis	B) Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria
		Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
		Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici

Art. del Decreto	Classe di reato	Fattispecie di reato
		Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico
		Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
		Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
		Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
		Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
		Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
		Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
		Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica
ART. 24 ter	C) Delitti Di criminalità organizzata	Associazione per delinquere
		Associazione di tipo mafioso
		Scambio elettorale politico- mafioso
		Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione
		Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
		Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi
ART. 25	D) Concussione e corruzione	Concussione
		Corruzione per un atto d'ufficio
		Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
		Circostanze aggravanti
		Corruzione in atti giudiziari
		Pene per il corruttore
		Istigazione alla corruzione
		Induzione indebita a dare o promettere utilità
ART. 25 bis	E) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate
		Alterazione di monete
		Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate
		Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede
		Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati
		Contraffazione, di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo
		Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata
		Uso di valori di bollo contraffatti o alterati
		Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali
		Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi
ART. 25 bis 1	F) Delitti contro l'industria e il commercio	Turbata libertà dell'industria o del commercio
		Illecita concorrenza con minaccia o violenza
		Frodi contro le industrie nazionali
		Frode nell'esercizio del commercio
		Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine
		Vendita di prodotti industriali con segni mendaci
		Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale
		Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari
ART. 25 ter	G) Reati societari	False comunicazioni sociali
		False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori
		Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione
		Impedito controllo
		Indebita restituzione dei conferimenti

<i>Art. del Decreto</i>	<i>Classe di reato</i>	<i>Fattispecie di reato</i>
		Illegale ripartizione degli utili e delle riserve Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante Operazioni in pregiudizio dei creditori Omessa comunicazione del conflitto d'interessi Formazione fittizia del capitale Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori Illecita influenza sull'assemblea Aggiotaggio Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza Corruzione fra privati
ART. 25 quater	H) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
ART. 25 quater 1	I) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
ART. 25 quinquies	J) Delitti contro la personalità individuale	Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù Prostituzione minorile Pornografia minorile Detenzione di materiale pornografico Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile Tratta di persone Acquisto e alienazione di schiavi
ART. 25 sexies	K) Abusi di mercato	Abuso di informazioni privilegiate Manipolazione del mercato
ART. 25 septies	L) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Omicidio colposo Lesioni personali colpose
ART. 25 octies	M) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	Ricettazione Riciclaggio Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
ART. 25 novies	N) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
ART. 25 novies 1	O) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
ART. 10 L. 146/2006	P) Reati transnazionali	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria Favoreggiamento personale Associazione per delinquere Associazione di tipo mafioso Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o Psicotrope Disposizione contro le immigrazioni clandestine
ART. 25 undecies	Q) Reati ambientali	Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto Nuovi scarichi non autorizzati di acque reflue industriali Attività di gestione rifiuti non autorizzata Bonifica dei siti

Art. del Decreto	Classe di reato	Fattispecie di reato
ART. 25 duodecies	R) Impiego di lavoratori irregolari	Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori, dei formulari e falsificazione nei certificati di analisi rifiuti
		Traffico illecito dei rifiuti
		Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti
		Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti
		Inquinamento atmosferico
		Traffico non autorizzato di esemplari
		Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive
		Inquinamento colposo (provocato dalle navi)
		Inquinamento doloso (provocato dalle navi)
		Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare

2.3 Sanzioni e condizioni di esenzione

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale e/o subordinato, l'Ente non risponde del reato ove riesca a dimostrare (art. 6, comma 1 del Decreto):

- che l'organo dirigente ha adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati verificatisi;
- di aver affidato a un Organismo di Vigilanza interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- che il reato è stato commesso da persone fisiche mediante elusione fraudolenta dei modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stato un insufficiente controllo da parte dell'OdV.

Ne deriva che la Società non verrà sanzionata qualora le misure organizzative adottate e descritte nel Modello risultino:

- idonee a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della legge e il monitoraggio e la successiva eliminazione tempestiva delle situazioni di rischio;
- efficaci, cioè proporzionate rispetto alle finalità normative e periodicamente aggiornate in relazione ad eventuali nuove esigenze individuate a seguito di cambiamenti nell'organizzazione o nelle attività svolte. Condizione necessaria per l'efficacia è l'introduzione di un sistema sanzionatorio volto ad individuare le sanzioni per il mancato rispetto delle misure organizzative stabilite.

Come esplicitato all'art. 9 del Decreto, le sanzioni applicabili a fronte di un reato, sono:

- **sanzione pecuniaria**, sempre prevista, e variabile nel suo ammontare secondo una valutazione discrezionale del giudice, nei limiti previsti per ciascun reato, da un minimo di 100 a un massimo di 1000 quote, in funzione di:
 - gravità del fatto;
 - grado di responsabilità della Società;
 - attività svolta dalla Società per limitare/eliminare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo di ciascuna quota può variare fra i 258,00 € e i 1.549,00 € ed è stabilito in base alle condizioni economiche e patrimoniali della Società.

- **sanzione interdittiva** (*interdizione dall'esercizio della attività; sospensione/revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi*): prevista, per una serie di reati, a rafforzamento della sanzione pecuniaria e applicata (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni) qualora si verifichi almeno una delle seguenti condizioni:
 - profitto da reato di rilevante entità e reato commesso da soggetti in posizione apicale, o da soggetti

sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- reiterazione degli illeciti.

Sono previste inoltre talune ipotesi di interdizione permanente dall'esercizio dell'attività (art. 16). L'interdizione dall'esercizio delle attività, anche temporanea, si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

- **confisca del prezzo o del profitto del reato:** sempre disposta, anche per equivalente (può avere ad oggetto anche beni o altre utilità di valore equivalente)
- **pubblicazione della sentenza di condanna:** prevista solo per alcune fattispecie di reato.

La sanzione pecuniaria e la confisca sono pertanto sempre previste. A queste possono aggiungersi la sanzione interdittiva (se necessario anche più di una, congiuntamente) e la pubblicazione della sentenza.



PalermoEnergia^{SpA}

3. Modello di Organizzazione e di Gestione

3.1 Caratteristiche del Modello

Il Decreto prevede (art. 6) che il Modello Organizzativo debba avere determinate caratteristiche per fungere da elemento scriminante rispetto all'insorgere della responsabilità della Società in caso di commissione dei reati; tali caratteristiche guidano l'implementazione stessa del Modello Organizzativo:

- *Mappatura dei Rischi*: analisi del contesto aziendale, di processi e prassi, per evidenziare le aree di attività a rischio e le modalità di commissione dei reati contemplati dal Decreto;
- *Progettazione del sistema di controllo*: valutazione del Sistema di governance della Società in termini di capacità di contrastare e/o ridurre efficacemente i rischi identificati, operando l'eventuale adeguamento del sistema stesso;
- *Definizione di un appropriato Sistema disciplinare e sanzionatorio*: da applicare nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello Organizzativo;
- *Previsione degli obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza*: previsione di specifiche e aggiornate modalità informative dell'OdV, per assicurare un controllo costante sulla Società;
- *Previsione di un'attività di monitoraggio sistematico*: diretta a far sì che periodicamente il funzionamento del Modello Organizzativo venga opportunamente verificato;
- *Previsione di un'attività di comunicazione e diffusione* del Modello Organizzativo.

3.2 Adozione e modifiche del Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo di Palermo Energia S.p.A. è adottato dal CdA; tutte le modifiche sostanziali del Modello Organizzativo derivanti, ad esempio, dall'introduzione di nuovi reati o attinenti alla valutazione del rischio, sono di competenza del CdA. È compito dell'OdV portare all'attenzione del CdA le modifiche al Modello Organizzativo che si rivelino necessarie. Le modifiche alla Mappatura dei Rischi, ad eccezione del metodo di calcolo del livello di rischi (illustrato al paragrafo 3.5), sono concordate fra l'OdV e il Responsabile dell'area/funzione aziendale interessata. L'interpretazione del presente Modello Organizzativo è affidata a:

- OdV;
- CdA.

3.3 Il percorso di implementazione del Modello Organizzativo

Il percorso di implementazione del Modello di organizzazione e gestione in Palermo Energia S.p.A. si è articolato nelle seguenti fasi e si è concluso con la predisposizione del "Modello di organizzazione e di gestione" sottoposto a delibera del CdA:

Fase 1: analisi dei rischi e informativa al CdA

- analisi delle macro-attività e dei processi a rischio
- analisi documentale e identificazione preventiva delle aree a rischio
- analisi sul campo mediante interviste, identificazione e quantificazione dei rischi, verifica dei controlli in essere
- predisposizione del Repository dei rischi contenente i risultati dell'analisi dei rischi
- predisposizione di un documento di sintesi per il CdA e condivisione dei risultati

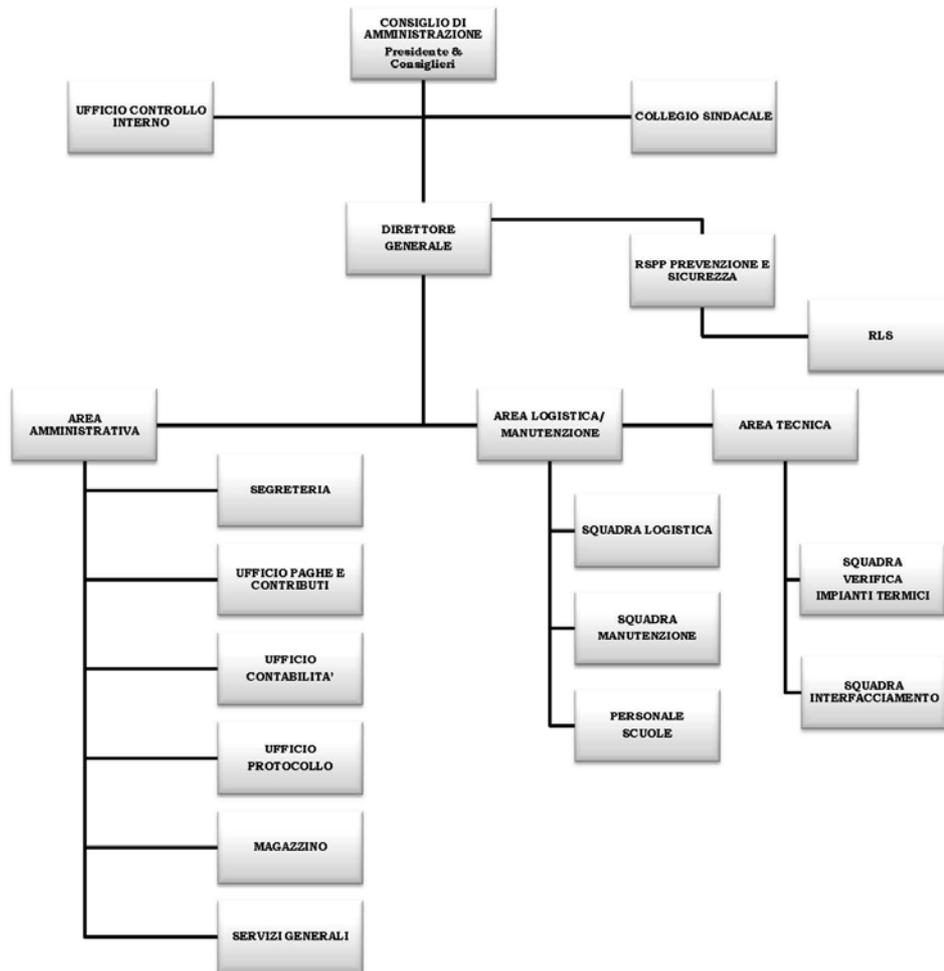
Fase 2: definizione Modello Organizzativo e delibera del CdA

- istituzione dell'Organismo di Vigilanza
- definizione di: modello di organizzazione e di gestione; codice etico; sistema disciplinare.
- delibera del CdA per l'approvazione del modello e dell'OdV istituito

3.4 Metodo di analisi dei rischi adottato e attività svolte

L'analisi dei rischi è stata condotta con l'obiettivo di individuare i processi, le attività aziendali e le unità organizzative in corrispondenza delle quali si potrebbero configurare i reati previsti dal Decreto legislativo, causando una responsabilità in capo alla Società. Tale attività è stata compiuta a partire da un'analisi preventiva effettuata tramite l'esame della documentazione aziendale e tenendo conto del **modello dei processi** (periodicamente revisionato) **orientato all'ISO 9001:2008 e ISO 27001:2007**, dell'**Organigramma aziendale** e del contesto operativo entro il quale opera la Società.

Organigramma di Palermo Energia S.p.A.



ORGANIGRAMMA AZIENDALE
PALERMO ENERGIA SPA

Organigramma verticale, o ad albero.

"Lo scopo dell'organigramma è quello di fornire una specie di mappa dell'organizzazione di riferimento. Tale mappa non ha la pretesa di cogliere tutti gli aspetti di funzionamento dell'organizzazione ma di evidenziarne alcuni fondamentali." (Rappresentazione grafica di una struttura organizzativa caratterizzato da un vertice e da una marcata gerarchia (top-down)).

Sono stati inoltre intervistati i seguenti referenti aziendali:

- Direttore Generale
- Responsabile di settore

Nell'analisi dei rischi e nell'identificazione delle possibili fattispecie di reato in corrispondenza dei processi aziendali si è tenuto conto dei seguenti elementi:

- i **reati rilevanti** ex D.Lgs. n. 231/2001 sono normalmente **di tipo doloso** (è pertanto necessaria la volontà di compiere il fatto), salvo alcune ipotesi specifiche di reato colposo espressamente indicate
- il **reato** deve essere **commesso, in tutto o in parte, nell'interesse della Società o con l'obiettivo di farle ottenere un vantaggio** (i comportamenti illeciti posti in essere per conseguire un vantaggio esclusivamente personale non fanno sorgere alcuna responsabilità dell'ente)
- il reato deve essere commesso da persone che dirigono/controllano l'azienda (cc.dd. soggetti in posizione apicale) o che sono sottoposte alla vigilanza di queste.

L'analisi preventiva ha portato a identificare i **reati configurabili** nel concreto contesto operativo di Palermo Energia S.p.A. e ad escludere metodologicamente alcune classi e/o specifiche fattispecie di reato. L'analisi dei rischi si è successivamente concentrata sui reati configurabili (ovvero ipotizzabili nello specifico contesto di Palermo Energia S.p.A.):

- mappandoli sui processi aziendali (prendendo a riferimento quanto contenuto nell'Enterprise Model)
- classificando ciascun livello di rischio rilevato secondo una classe specifica (basso, medio, alto).

La determinazione della classe di rischio (basso, medio, alto) è stata effettuata associando ad ogni intersezione reato/processo un dato livello di rischio, il quale è funzione di più variabili:

- **P: probabilità** di accadimento del comportamento a rischio, dipendente da:
- entità del vantaggio potenziale per Palermo Energia S.p.A.
- livello dei controlli in essere: controlli intrinseci e nativi presenti nei processi (per ragioni tecniche, normative ...); controlli definiti da Palermo Energia S.p.A. e già in atto (procedure, policy, regolamenti interni,)
- livello di distribuzione delle attività sulle unità organizzative di Palermo Energia S.p.A.

La **probabilità** è stata associata alla seguente scala:

PalermoEnergia SpA

Livello	Valore associato
Bassa	1
Media	2
Alta	3
Molto Alta	4

- **I: livello di impatto**(funzione del tipo e del livello di sanzioni previste) associato alla fattispecie di reato presupposto in corrispondenza del comportamento a rischio rilevato. Il livello di **impatto** è stato calcolato in base ai seguenti criteri e secondo le seguenti gradazioni:

Valore	1	2	3	4
Tipo di sanzione prevista da D. lgs 231/2001	Solo sanzione pecuniaria (fino a 249 quote)	Solo sanzione pecuniaria (da 250 a 699 quote)	In caso di sola sanzione pecuniaria molto alta (da 700 a 1000 quote) o di sanzione pecuniaria medio-alta e di sanzione interdittiva media inflitte contestualmente	In caso di sanzione pecuniaria molto alta e di sanzione interdittiva media-alta-molto alta, inflitte contestualmente

- **GAS: grado di affidabilità della stima**, valutato nel modo seguente:

Affidabilità della stima	Descrizione
Alta (1)	Reato evidente o relativamente facile da individuare
Media (2)	Reato in grado di essere rilevato
Bassa (3)	Reato difficile da rilevare; possibilità di errori di valutazione

Il **livello di rischio** è stato calcolato nel seguente modo: **Rischio = P (Probabilità) x I (Impatto) x GAS**

Al livello di rischio è stato associato una classe di rischio (basso, medio, alto) in base alla seguente scala (intervallo non continuo):

Livello di rischio (P x I x GAS)	Valore associato
da 0 a 6	Basso (1)
da 8 a 16	Medio (2)
da 18	Alto (3)

Nota: i valori 7 e 17 non sono presenti in quanto non ammissibili.

17 non sono presenti

3.5 I risultati emersi dall'analisi dei rischi

L'analisi dei rischi condotta e i risultati esposti non possono considerarsi come un dato definitivo e immodificabile, ma, al contrario, sono sottoposti ad una continua attività di controllo e revisione e conseguentemente sono aggiornati, anche in ragione dei mutamenti strutturali o di attività che la Società si trova ad affrontare.

3.5.1 Configurabilità dei reati

La **valutazione preventiva della realtà aziendale** ha consentito di identificare:

- i **reati configurabili** per Palermo Energia S.p.A. e con probabilità di accadimento (in astratto) bassa-media-alta e comunque con un vantaggio potenziale per la società
- i **reati astrattamente / concretamente non configurabili o a probabilità molto bassa**, ovvero di difficile o impossibile configurabilità per Palermo Energia S.p.A. per condizioni oggettive, o non rilevanti sotto il profilo 231 in caso di commissione (in quanto non appare configurabile un vantaggio per l'Ente)

REATI CONFIGURABILI
art. 24 – indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico
art. 24 bis – delitti informatici e trattamento illecito di dati
art. 25 – concussione e corruzione
art. 25 septies – omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
art. 25 octies – ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
art. 25 novies – delitti in materia di violazione del diritto d'autore
art. 24 ter – delitti di criminalità organizzata
art. 25 bis – falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
art. 25 bis 1 – delitti contro l'industria e il commercio
art. 25 ter – reati societari
art. 25 novies 1 – induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
art. 25 undicies – reati ambientali
REATI ASTRATTAMENTE / CONCRETAMENTE NON CONFIGURABILI O A PROBABILITÀ MOLTO BASSA
art. 25 quater – delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
art. 25 quater – pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
art. 25 quinquies – delitti contro la personalità individuale
art. 25 sexies – abusi di mercato
art. 10 l. 146/2006 - reati transnazionali
art. 25 duodecies – reati di impiego di lavoratori irregolari

3.5.2 Le macroattività a rischio

In corrispondenza delle categorie di processo sono state identificate le macroattività rispetto alle quali appare possibile configurare i reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001. Di seguito si riporta l'elenco delle macroattività a rischio con indicazione delle corrispondenze fra macroattività e categorie di processo.

<i>Macroattività a rischio</i>	<i>Categoria di processo</i>
A. Attività di progettazione e realizzazione dei servizi e delle infrastrutture e gestione delle milestones contrattuali	Sviluppo servizi ICT e Infrastrutture
	Sviluppo strategico progetti e servizi
B. Gestione delle attività di selezione dei fornitori e degli acquisti	Gestione acquisti
	Pianificazione, amministrazione e controllo
	Sviluppo servizi ICT e Infrastrutture
C. Gestione dei servizi, infrastrutture, livelli di servizio	Gestione servizi ICT e Infrastrutture
D. Gestione della rendicontazione amministrativa verso la Regione Emilia-Romagna	Gestione Clienti
E. Bilancio, gestione dei rapporti e dei flussi informativi con collegio sindacale, soci, società di revisione, modalità formazione del capitale sociale	Pianificazione, amministrazione e controllo
	Sviluppo strategico progetti e servizi
F. Gestione dei rapporti con soggetti pubblici in ambito amministrazione personale, previdenziale e fiscale	Pianificazione, amministrazione e controllo
	Risorse umane
G. Gestione degli aspetti afferenti la sicurezza e l'igiene sul lavoro	Risorse umane
	Sviluppo servizi ICT e Infrastrutture
H. Acquisto e utilizzo di valori di bollo	Gestione acquisti
	Gestione clienti
	Risorse umane
I. Gestione dei rapporti con soggetti pubblici in relazione al conseguimento di contributi destinati alla formazione del personale	Risorse umane
J. Gestione dei rapporti con gli enti pubblici nell'ambito dei contratti di servizio (attivazione di contratti, fatturazione attiva)	Gestione Clienti
	Gestione servizi ICT e Infrastrutture
	Pianificazione, amministrazione e controllo
K. Gestione contenzioso legale	Gestione acquisti
L. Gestione rifiuti	Esercizio e monitoraggio reti
	Gestione acquisti

Fra le macroattività identificate le seguenti presentano un maggior livello di rischio:

- attività di progettazione e realizzazione dei servizi e delle infrastrutture e gestione delle milestones contrattuali
- gestione delle attività di selezione dei fornitori e degli acquisti
- gestione dei servizi, infrastrutture, livelli di servizio
- gestione della rendicontazione amministrativa verso la Regione Emilia-Romagna Per ricondurre tali ambiti ad un livello di rischio accettabile è stato necessario definire e adottare sistemi di controllo più stringenti rispetto alle altre macroattività.

4. Sistema sanzionatorio

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello nonché ai fini dell'invocabilità dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di violazione delle norme ivi indicate, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico. Tale sistema sanzionatorio è volto, tra l'altro, a prevenire, in ottica dissuasiva, i comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001. L'applicazione delle sanzioni è tuttavia svincolata ed autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. Gli autori di eventuali violazioni incorreranno pertanto, oltre che nelle responsabilità e nelle sanzioni derivanti dalla legge, nelle sanzioni stabilite dalla Società, ferma la possibilità per il soggetto leso (Palermo Energia S.p.A.) di agire per il risarcimento di eventuali danni. Nella determinazione della sanzione si dovrà tenere conto delle concrete circostanze del caso e dell'eventuale reiterazione della violazione.

4.1 Violazioni commesse da dipendenti

Le sanzioni disciplinari derivanti da violazioni commesse da dipendenti saranno coerenti con quanto previsto dalla legge e dalle norme contrattuali applicabili: il rispetto degli obblighi indicati nel Codice Etico è infatti da considerarsi, anche ai sensi dell'art. 2104 c.c., parte integrante degli obblighi inerenti al rapporto di lavoro. I dipendenti della Società sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza rispetto ad ogni circostanza che comporti, o che possa comportare, una deviazione dalle norme indicate nel Codice Etico. Omettere o tacere tali circostanze costituisce una violazione del Codice Etico. L'Organismo di Vigilanza dovrà trattare le segnalazioni ricevute con la massima confidenzialità e svolgere successivamente le opportune verifiche e indagini. Per non compromettere l'integrità e la validità dell'indagine svolta a livello istituzionale, coloro che abbiano segnalato le violazioni dovranno astenersi dal condurre autonomamente indagini in via preliminare. Durante le fasi istruttorie i dipendenti sono tenuti a cooperare e fornire le informazioni in loro possesso riguardanti le violazioni; la mancata o parziale cooperazione potrà portare all'adozione di provvedimenti disciplinari, ivi incluso il licenziamento. I provvedimenti definiti dalla Società saranno adottabili in conformità con le procedure previste dal CCNL e tenendo conto dell'entità della violazione e delle circostanze in cui essa è stata compiuta. I provvedimenti sono i seguenti:

- richiamo verbale o ammonizione scritta: in riferimento alle infrazioni di minor rilievo;
- multa non eccedente l'importo di 3 ore della retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare; applicabile nei confronti del dipendente che:
- commetta con colpa, negligenza e/o imperizia una violazione non grave dei principi del Codice Etico;
- violi la riservatezza o si rifiuti di cooperare in caso di avvio di una procedura formale atta a verificare il rispetto dei principi di rispetto della dignità personale e/o di imparzialità previsti dal Codice Etico;
- compia atti di ritorsione nei confronti di un collega che abbia lamentato una discriminazione o una lesione dei propri diritti nei casi previsti dal Codice Etico.
- sospensione dall'attività e dalla retribuzione per un massimo di 3 giorni: applicabile nei confronti del dipendente che commetta recidiva nell'anno solare in una delle violazioni sanzionate con la multa o sia responsabile di atti di discriminazione indiretta;
- licenziamento per mancanze con o senza preavviso, applicabile nei seguenti casi:
- violazione dolosa dei protocolli e policy aziendali o del rispetto dei beni aziendali;
- abuso di informazioni riservate o confidenziali;
- falsificazione di documenti, quali scritture contabili, documenti relativi alla Società o documenti relativi a spese di rappresentanza e trasferte;

- violazione delle politiche di protezione e delle politiche commerciali della Società, violazione del segreto industriale;
 - grave violazione anche di una sola tra le indicazioni regolanti:
 - il rispetto delle leggi e normative;
 - i rapporti con i fornitori e con la Pubblica Amministrazione;
 - la sicurezza sul lavoro;
 - la criminalità informatica;
-
- grave omessa divulgazione di informazioni importanti o intenzionale comunicazione di informazioni ingannevoli;
 - atti gravi di discriminazione diretta ed indiretta.

In caso di condotte sanzionabili con il licenziamento per mancanze senza preavviso, la Società potrà disporre la sospensione cautelare del dipendente con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni; ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione. L'applicazione delle sanzioni sarà improntata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

4.2 Violazioni commesse da dirigenti, membri del CdA o del Collegio Sindacale

Se la violazione è commessa da un componente del CdA o del collegio Sindacale, della stessa sarà data comunicazione ai soci, al collegio sindacale e al CdA ai fini della valutazione di una eventuale revoca dalla carica per giusta causa. L'Organismo di Vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo ai provvedimenti adottati. Nei confronti dei Dirigenti che abbiano eluso fraudolentemente Procedure, Policies, regole e/o disposizioni comunque dedotti dal Modello Organizzativo, la Società stabilirà le misure sanzionatorie più idonee, tenendo conto di quanto previsto dalla legge, dal codice civile, dal CCNL applicabile e da eventuali ulteriori normative applicabili. Nel caso in cui tale violazione dovesse determinare, in aggiunta, il venir meno del rapporto fiduciario con la Società, la sanzione è individuata nel licenziamento per mancanze.

4.3 Violazioni commesse da soggetti terzi

Se la violazione è commessa da persona vincolata da un rapporto di natura differente da quelli sopra indicati, la Società avrà facoltà di risolvere tale rapporto o comunque di recedere, attraverso decisione assunta da soggetto munito dei necessari poteri.

5. Il sistema dei controlli

5.1 Componenti del sistema dei controlli

I principali componenti del sistema di controlli predisposto dalla Società sono i seguenti:

- **Codice Etico:** Palermo energia S.p.A., al fine di adeguare i propri principi etici e di condotta aziendali ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001, si è dotata di un Codice Etico. Tale documento viene messo a disposizione di tutti i destinatari in forma cartacea o in formato elettronico, in quanto presente anche nel sito internet aziendale e nella intranet aziendale.
- **Sistema organizzativo:** Palermo Energia S.p.A. aggiorna tempestivamente la rappresentazione della sua organizzazione mediante l'organigramma aziendale.
- **Procedure:** la Società dispone attualmente di procedure formalizzate a regolamentazione delle attività svolte in ciascuna area aziendale. Sono previste adeguate contrapposizioni funzionali per la tutela del requisito di segregazione dei compiti (*Segregation of Duties*).
- **Poteri autorizzativi:** nello svolgimento delle attività aziendali vengono rispettati specifici iter autorizzativi (che prevedono, in base all'ambito di competenza, l'autorizzazione del Direttore Reti, Direttore Servizi, del Direttore Amministrativo o del Direttore Ricerca e Sviluppo) opportunamente formalizzati nelle procedure aziendali.
- I poteri di firma e rappresentanza sono attribuiti al Presidente della società, in qualità di Legale Rappresentante, e al Direttore Generale in virtù di apposita procura notarile e specifici mandati conferiti dal Consiglio di Amministrazione.
- **Comunicazione al personale e sua formazione:** in seguito all'adozione del presente Modello, la Società ha definito un piano per la comunicazione capillare dello stesso Modello a tutti i Destinatari e un programma di formazione al personale mirato in base al grado di coinvolgimento nelle aree a rischio reato.

5.2 Fattispecie di reato mappabili su ogni ambito d'attività

Unitamente alle macroattività a rischio identificate, si riportano le fattispecie di reato che possono essere astrattamente configurate in corrispondenza di ogni processo / funzione organizzativa della Società:

- **delitti di criminalità organizzata** Per tali reati non appare possibile definire controlli specifici ma deve farsi riferimento alle norme di condotta indicate nel Codice Etico allegato al presente Modello.

6. L'Organismo di Vigilanza

6.1 Requisiti dell'Organismo Di Vigilanza

L'articolo 6 del Decreto sancisce che la Società, per risultare esente dalla responsabilità amministrativa ivi prevista, debba, tra l'altro, nominare e affidare ad un organismo preposto la vigilanza sul rispetto del Modello e sul suo funzionamento e aggiornamento. Tale organismo dovrà essere dotato dei caratteri di **autonomia, indipendenza funzionale, professionalità e continuità d'azione**.

6.1.1 Indipendenza e autonomia

I requisiti di autonomia e indipendenza sono indispensabili affinché l'Organismo di Vigilanza (OdV) non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Per poter garantire all'Organismo l'indipendenza gerarchica, esso riporterà direttamente al CdA e al Presidente della Società, informando della propria attività, su richiesta, il Collegio Sindacale. La composizione dell'Organismo e la qualifica dei suoi membri devono essere tali da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia e indipendenza delle relative valutazioni e determinazioni. L'Organismo deve inoltre essere provvisto di una dotazione finanziaria autonoma atta a consentirne la normale operatività.

6.1.2 Professionalità

L'OdV deve avere al suo interno competenze tecnico-professionali compatibili con le funzioni che è chiamato a svolgere. Parimenti, appare opportuno che le persone che lo compongono dispongano di una conoscenza approfondita delle attività della Società. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, conferiscono all'organismo obiettività, autorevolezza e competenza nel giudizio.

6.1.3 Autonomia nei poteri di iniziativa e controllo

L'OdV definisce e svolge in modo autonomo le attività di propria competenza, comprese le attività essenziali di controllo. Le regole di funzionamento dell'OdV sono definite dallo stesso all'interno del proprio Regolamento. Infatti, mentre l'approvazione del Modello Organizzativo (e i suoi eventuali aggiornamenti) è atto di competenza del CdA, il Regolamento, come espressamente indicato dalle Linee Guida di Confindustria, rappresenta l'autoregolamentazione operativa dell'OdV ed è approvato in piena autonomia dall'OdV stesso alla sua prima seduta.

6.1.4 Continuità di azione

L'OdV deve:

- vigilare che il Modello sia costantemente rispettato utilizzando i necessari poteri d'indagine;
- garantire il costante aggiornamento del Modello;
- essere referente qualificato, costante e *super partes* per tutto il personale della Società e per il *Management*, promuovendo, anche con il contributo delle competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

6.1.5 Acquisizione delle informazioni

Per poter garantire la propria operatività, l'OdV acquisisce le informazioni necessarie attraverso i seguenti canali:

- i flussi informativi definiti dal Regolamento e dallo specifico documento Policy sui flussi di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza e dal Modello Organizzativo stesso;
- le richieste dell'OdV stesso verso le strutture interessate;
- le interviste programmate al personale interno e le verifiche documentali;
- la partecipazione di uno dei membri ai momenti decisionali della Società, laddove vengano trattati temi inerenti i rischi di reato di cui al Decreto.

6.1.6 Riporto agli Organi sociali

L'OdV riporta direttamente al CdA.

6.2 Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Sulla base delle specifiche peculiarità richieste all'OdV, Palermo Energia S.p.A. ha istituito un OdV collegiale, composto da tre membri, di cui:

- un componente di provenienza esterna alla società, con il ruolo di Presidente dell'OdV,
- due dirigenti ovvero due quadri direttivi dell'azienda. Tale soluzione appare come quella che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto; da una parte, infatti, la presenza di soggetti interni con particolare preparazione ed esperienza, maturate in posizioni di responsabilità, assicura quel grado di conoscenza dei processi aziendali necessario alla valutazione dell'efficacia dei sistemi organizzativi e di controllo; dall'altra, la presenza di un soggetto esterno che abbia specifica competenza e autorevolezza nell'applicazione dell'impianto giuridico previsto dal Decreto, garantisce quei requisiti d'imparzialità, autonomia, indipendenza e competenza che vengono richiesti dalla legge. I componenti dell'OdV sono nominati con delibera del CdA. L'OdV resta in carica per una durata di tre anni dalla data della nomina. La nomina quale membro dell'OdV è subordinata all'assenza di cause di incompatibilità, e/o ineleggibilità secondo il presente Modello. Il soggetto che verrà individuato quale membro dell'OdV, prima di accettare la nomina, dovrà dichiarare al CdA se esistono a suo carico condizioni di ineleggibilità secondo il presente Modello. In conseguenza di ciò, il CdA potrà riservarsi di valutare tale posizione.

6.3 Rinuncia, revoca, e sanzioni

Costituiscono motivi di incompatibilità, ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'OdV:

- avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori o con i membri del Collegio Sindacale di Palermo Energia S.p.A.;
- intrattenere, direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali o comunque rapporti da cui possano derivare situazioni di conflitto di interessi o cause di incompatibilità con Palermo Energia S.p.A. e con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere stato condannato anche in primo grado, ovvero aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
- aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione o controllo (ovvero essere stato membro del Collegio Sindacale o aver lavorato come revisore esterno del bilancio) in Lepida S.p.A.;
- essere affetti da una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

Limitatamente al personale aziendale, rappresentano ulteriori motivi di decadenza dall'incarico:

- la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro;
- il cambio di mansione, che determini l'assegnazione della persona a una diversa funzione aziendale incompatibile con lo svolgimento delle funzioni di componente dell'OdV.

Costituiscono cause di revoca dell'incarico di componente dell'Organismo:

- il grave inadempimento dovuto a negligenza o imperizia nell'espletamento delle mansioni affidate all'Organismo;
- l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- l'applicazione nei suoi confronti di sanzioni disciplinari;
- l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- essere, comunque, titolari di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio;
- l'aver violato l'obbligo di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D.lgs. 231/2001, o in altri documenti societari ovvero comunque previsti *ex lege*;
- ogni altra giusta causa.

L'eventuale revoca di uno dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal CdA a maggioranza assoluta, sentiti gli altri membri dell'Organismo e dovrà essere preventivamente comunicata al Collegio Sindacale e, successivamente, all'Assemblea dei Soci in occasione della prima assemblea utile. Egualmente, ove si verifichi una delle cause di decadenza sopra indicate, il CdA di Lepida S.p.A., esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'Organismo, stabilisce un termine non superiore a 60 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il CdA di Palermo Energia S.p.A. deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni. Qualora la revoca venga esercitata o la decadenza intervenga nei confronti di tutti i componenti

dell'OdV, il CdA di Lepida S.p.A., sentito il Collegio Sindacale, provvederà a nominare un nuovo OdV. In caso di applicazione in via cautelare di una delle misure interdittive previste dal D. Lgs. 231/2001, il CdA di Lepida S.p.A., assunte le opportune informazioni, valuta la sussistenza delle condizioni per la revoca dei componenti dell'Organismo, ove ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso. Il CdA di Lepida S.p.A., sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'OdV, può disporre la sospensione dalle funzioni del membro dell'Organismo che abbia riportato:

- una condanna per un reato diverso da quelli per cui è prevista la revoca;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;
- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale

In tal caso, il CdA provvederà, sentiti gli altri membri dell'Organismo, alla nomina di un componente *ad interim*. Ove la sospensione sia disposta nei confronti di tutti i membri dell'OdV, il CdA, sentito il Collegio Sindacale, provvederà alla nomina di un Organismo *ad interim*. In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente dell'Organismo, il CdA deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

6.4 Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV opererà secondo quanto previsto dal proprio Regolamento interno, approvato dall'Organismo stesso e trasmesso al CdA. L'Organismo svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale e riporta gli esiti delle proprie attività direttamente al CdA. L'Organismo, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio operato in vista del perseguimento di tali finalità. All'OdV sono affidati i seguenti compiti, ai quali corrispondono i relativi poteri:

- vigilare sulla corretta applicazione del Modello da parte delle funzioni aziendali. A tal fine, l'OdV provvederà ad effettuare periodicamente le seguenti verifiche:
- *Verifiche ispettive*: consistono nel contattare direttamente i responsabili dei processi strategici aziendali, al fine di monitorare l'attività ordinaria nonché di integrare la mappatura dei rischi aziendali anche richiedendo la documentazione a supporto che l'OdV riterrà utile.
- *Verifiche procedurali*: consistono nel controllare, al fine di prevenire i rischi nei processi strategici aziendali, che le procedure adottate dalle direzioni aziendali siano applicate e siano aggiornate in base alle mutate situazioni.
- *Verifiche a campione*: consistono nell'effettuare dei controlli con metodologie "non sistematiche", al fine di prevenire i rischi nei processi strategici aziendali, atti a rilevare che le procedure adottate dalle direzioni aziendali siano applicate e che le stesse siano aggiornate in base alle mutate situazioni.

Resta salvo il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi mediante specifici controlli a seguito di segnalazioni ricevute, ovvero di propria iniziativa;

- esaminare l'adeguatezza del Modello alla realtà aziendale aggiornandolo e proponendo eventuali modifiche qualora lo ritenga necessario;
- valutare l'attitudine del Modello a prevenire la commissione di Reati a fronte dell'evoluzione e dei cambiamenti aziendali attraverso una periodica analisi dei rischi e dei potenziali Reati;
- proporre al Consiglio di Amministrazione le sanzioni stabilite nel sistema disciplinare e sanzionatorio di Palermo Energia SpA per il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- attivare le necessarie procedure presso gli Organi Societari competenti per l'irrogazione delle sanzioni derivanti dall'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001;
- supportare iniziative per favorire la conoscenza del Modello, la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, effettuandone il monitoraggio;
- porre in essere ogni altra attività reputata necessaria e/o utile per il miglior funzionamento del Modello.

A tale scopo, l'OdV:

- effettua il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico e promuove iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione dello stesso;
- • verifica, anche attraverso la rispondenza ai principi generalmente accettati e agli standard di *best practice*, i criteri e le tecniche utilizzati per l'elaborazione dei dati contabili e delle informazioni a questi afferenti;
- verifica costantemente i previsti flussi informativi verso gli Organi Sociali;

- fornisce la propria collaborazione nella fase di identificazione e classificazione delle Aree aziendali a Rischio attraverso il *risk assessment* periodico;
- supporta la predisposizione e l'integrazione della normativa interna connessa alla prevenzione rischi e allo sviluppo dei comportamenti corretti nell'ambito delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- segnala alle funzioni competenti le eventuali violazioni delle procedure aziendali o dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico;
- collabora con il Collegio Sindacale nella valutazione dell'adeguatezza del sistema dei controlli dell'Azienda, nei limiti delle proprie competenze;
- predispone il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
- valuta periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi ad esso destinati.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- ha libero accesso a qualsiasi documento aziendale;
- gode di ampi poteri ispettivi;
- si avvale di risorse economiche stanziare nel budget annuale su sua indicazione; avrà accesso a tali risorse rendicontando di volta in volta al CdA, a seconda delle esigenze derivanti dalla propria attività;
- può avvalersi sia del supporto e della cooperazione delle Funzioni aziendali sia di consulenti esterni di comprovata professionalità;
- può richiedere informazioni o rivolgere comunicazioni al CdA o a singoli membri dello stesso, al Collegio Sindacale e alla società di revisione;
- si avvale della funzione Internal Auditing per pianificare e svolgere l'attività di vigilanza in modo da utilizzare modalità operative già consolidate e risorse con adeguate competenze tecniche, nonché evitare sovrapposizioni di attività.

Gli interventi dell'OdV, inclusi gli incontri con le aree e funzioni aziendali di volta in volta interessate, devono essere verbalizzati. L'Organismo di Vigilanza si può avvalere, previa richiesta al C.d.A., di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231.

6.5 Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere oggetto di sindacato da parte di alcun altro organismo o struttura aziendale; il CdA è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività di vigilanza, a posteriori, sull'adeguatezza complessiva dell'intervento dell'OdV, in quanto su di esso grava, in ultima istanza, la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello: qualora il CdA rilevi un comportamento dell'OdV non rispondente a quanto descritto nel presente Modello, attiverà le necessarie procedure sanzionatorie previste. I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali esso si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività, obbligo che perdura per un periodo di cinque anni dalla eventuale cessazione dalla carica e/o dalla funzione. All'OdV sono attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari per intrattenere relazioni dirette e continuative con tutte le funzioni aziendali, segnatamente nel reperimento di documentazione e informazioni, nei limiti e nel rispetto della legge e delle procedure vigenti (privacy, obblighi di riservatezza, ecc.). Delle riunioni e dei contenuti dovrà essere dato atto con redazione di apposito verbale.

L'OdV potrà riunirsi anche a mezzo di strumenti informatici e telematici e di comunicazione a distanza, purché sia rispettata la contestualità della riunione e le procedure di autenticazione dei membri. Al di fuori delle presenti regole l'OdV ha ampio potere di autoregolamentazione della propria attività.

6.6 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Per permettere il regolare funzionamento dell'OdV, i Destinatari sono tenuti al rispetto degli obblighi di informazione previsti:

- dal presente Modello Organizzativo;
- dal documento *Codice Etico*;
- dal documento annuale redatto dall'OdV relativamente a specifiche informazioni da trasmettere;
- dalla Mappatura dei Rischi. La facilitazione dei flussi informativi verso l'OdV costituisce un obbligo in capo a tutti i Destinatari nell'ambito delle attività programmate per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto. A tal fine, le informazioni aventi per oggetto i comportamenti non conformi, nonché le informazioni su tutti gli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti alle attività a rischio-reato, devono essere trasmesse all'OdV. L'OdV deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento in essere o pianificato, inerente e/o avente ad oggetto il Modello Organizzativo e/o la struttura/assetto societario in generale rilevante ai fini del Decreto. L'OdV deve essere informato, attraverso apposite segnalazioni da parte dei Destinatari, in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità per Palermo Energia S.p.A. ai sensi del Decreto.

Si riportano di seguito alcune prescrizioni di carattere generale che riguardano i flussi di comunicazione verso l'OdV:

- Devono essere comunicate all'OdV tutte le deleghe e/o procure conferite ai vari responsabili e/o soggetti che operano in una delle attività definite a rischio-reato e le modifiche delle stesse.
- Devono essere raccolte da ciascun Responsabile tutte le eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto; o comunque a comportamenti in generale non in linea con i principi contenuti nel Codice Etico e con le regole di comportamento di cui al presente Modello Organizzativo.
- Ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o le informazioni che lasciano presumere l'esistenza di una violazione) del presente Modello Organizzativo, contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'OdV.
- L'OdV deve ricevere le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati anche in relazione a notizia di violazione del Modello Organizzativo e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), come pure notizie circa l'andamento di tali procedimenti.

L'OdV concorda con il Consiglio di Amministrazione i flussi informativi che ritiene necessario ricevere dalle strutture organizzative interne a Palermo Energia SpA per la verifica delle attività ritenute più sensibili per l'azienda. L'OdV è tenuto a valutare adeguatamente le segnalazioni ricevute e le conseguenti attività da porre in essere. Eventuali provvedimenti dovranno essere definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema sanzionatorio definito nel Codice Etico. L'OdV ha facoltà di non prendere in considerazione eventuali segnalazioni anonime. È impegno preciso dell'OdV assicurare la necessaria e dovuta riservatezza e confidenzialità riguardo all'identità delle persone che effettuano le segnalazioni, al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Nel caso in cui l'OdV riceva notizie e/o informazioni false, fornite in mala fede e/o con dolo sarà suo dovere segnalare l'accaduto ai soggetti titolari del potere di porre in essere gli eventuali provvedimenti conseguenti. In ogni caso, in aggiunta ai suddetti obblighi di informazione, è fatto obbligo in capo a qualsiasi dipendente e/o componente degli organi sociali, di fornire tutte le informazioni necessarie a fronte di richieste da parte dell'OdV, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività dell'OdV, fatti salvi tutti gli obblighi di legge per la tutela dei diritti della Società e delle persone.

Ogni informazione, segnalazione, report, previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo), al quale potranno avere accesso solamente i componenti dell'OdV medesimo.

6.7 Riporto dell'Organismo di Vigilanza verso il CdA

L'OdV, ai sensi del Decreto, deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità di Palermo Energia S.p.A. I Flussi informativi possono essere:

1. le **Segnalazioni** dovranno essere in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello .

2. le seguenti **Informazioni Rilevanti**:

- copia di tutti gli atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti agli Amministratori, Dipendenti, Consulenti della Società o che comunque coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie la Società;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
- violazioni del Codice Etico;
- devono essere trasmesse da ciascun responsabile di Funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione o al ragionevole pericolo di commissione dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare o a trattativa privata;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le eventuali comunicazioni delle società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- le dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali.

6.8 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni flusso informativo, verbale, corrispondenza, report previsto nel Modello sarà conservato dall'OdV in un apposito Database informatico e/o cartaceo, ordinato per date e con numero di protocollo, nel rispetto della normativa sulla privacy. I dati e le informazioni contenute nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'OdV che ne possano aver diritto, previa autorizzazione dell'organismo stesso e con immediata informazione al CdA di Palermo Energia S.p.A. e al Collegio Sindacale. Il CdA stabilisce con delibera i criteri e le condizioni con cui è possibile accedere al database. Al fine di agevolare la comunicazione da e verso l'ODV è stata istituita e comunicata a tutti i dipendenti apposita casella di posta elettronica info@palermoenergiaspa.it la cui titolarità è riservata ai soli membri del ODV. Ai fini dell'archiviazione dei documenti dell'ODV è stata istituita nell'ambito del protocollo di Palermo Energia S.p.A una sezione riservata proprio all' Organismo di Vigilanza.

7. Comunicazione e diffusione

7.1 Comunicazione verso l'interno

E' preciso impegno di Palermo Energia S.p.A. dare ampia divulgazione dei principi contenuti nel presente Modello Organizzativo sia all'interno che all'esterno della Società. A tal fine, Palermo Energia S.p.A. pone in essere opportune iniziative atte a promuovere e a diffondere la conoscenza del presente Modello Organizzativo, utilizzando le modalità più opportune a seconda del ruolo, responsabilità e compito in Società dei Destinatari. Il presente Modello Organizzativo è comunicato formalmente secondo le modalità di seguito descritte.

7.1.1 Comunicazione e formazione in generale

Al fine di assicurare la più completa ed ampia diffusione dei principi e delle regole previste dal presente Modello Organizzativo, viene reso disponibile a tutti i dipendenti di Palermo Energia S.p.A. per mezzo della rete intranet aziendale, nonché tramite il portale ed il sito internet della Società. I dipendenti sono informati della redazione e dei successivi aggiornamenti del Modello Organizzativo. Per tutti i dipendenti sono realizzate opportune attività di informazione (quali, ad es., invio di email di aggiornamento, di comunicazione, etc.) o iniziative periodiche di formazione *ad hoc*. La comunicazione riguarda a titolo esemplificativo:

- il Codice Etico;
- i diversi poteri autorizzativi;
- le linee di dipendenza gerarchica;
- le Procedure;
- i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

7.1.2 Comunicazione e formazione

I principi, le regole e le disposizioni del presente Modello Organizzativo, anche con riferimento alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, sono comunicati in maniera più specifica e mirata ai seguenti soggetti aziendali:

- membri del CdA;
- dirigenti;
- tutto il personale.

Il piano delle iniziative di comunicazione e formazione è definito dall'OdV, coadiuvato e in coordinamento con l'Area Amministrazione.

7.2 Diffusione verso l'esterno

Nel rispetto dei principi fondamentali di Palermo Energia S.p.A. legati alla trasparenza, correttezza e integrità, l'adozione del Modello Organizzativo è comunicata e diffusa anche ai soggetti esterni all'azienda, quali clienti, fornitori e terzi in genere. I documenti descrittivi del Modello Organizzativo sono infatti messi a disposizione sul sito internet di Palermo Energia S.p.A. L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte dei suddetti soggetti esterni al rispetto dei principi del Codice Etico di Palermo Energia S.p.A., sono documentati attraverso la predisposizione di specifiche dichiarazioni o clausole contrattuali debitamente sottoposte ed accettate dalla controparte. In merito agli adempimenti circa la comunicazione e diffusione all'esterno, si richiamano in particolare le seguenti responsabilità:

- ciascun Responsabile dell'area/funzione aziendale e ciascun Direttore è responsabile di mantenere la corretta comunicazione sia al proprio interno, sia l'esterno dell'azienda, per ciò che concerne l'adozione e attuazione del Modello Organizzativo;
- l'OdV effettua un'attività di supporto quando si debbano dare informazioni all'esterno di Palermo Energia S.p.A. relative al Modello Organizzativo.