

Peridot Solar Italy S.r.l.

Modello di Organizzazione e Gestione
ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

SOMMARIO

INTRODUZIONE 7

1.	Premessa.....	7
2.	Funzioni e scopo del modello.....	7
3.	Struttura del modello	7
4.	Destinatari.....	8

PARTE GENERALE 9

1.	Quadro normativo	9
2.	Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente	9
3.	Reati presupposto	10
4.	Reati commessi all'estero	11
5.	Gruppi di imprese.....	11
6.	Possibili sanzioni.....	12
7.	Adozione e l'efficace attuazione del modello quale possibile esimente della responsabilità dell'ente.....	13

ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI PERIDOT 15

1.	Realtà operativa di Peridot.....	15
2.	Sistema organizzativo della Società.....	15
3.	Il sistema dei poteri	15
4.	Adozione del Modello, sue modifiche ed integrazioni	15

5.	Aree sensibili individuate a seguito dell'attività di <i>risk assessment</i> e struttura delle relative Parti speciali.....	16
----	---	----

6.	Il Codice Etico della Società	17
----	-------------------------------------	----

REGOLE DI COMPORTAMENTO.....18

1.	Il sistema di regole di comportamento.....	18
----	--	----

ORGANISMO DI VIGILANZA19

1.	L'Organismo di Vigilanza.....	19
----	-------------------------------	----

2.	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	19
----	---	----

3.	Le risorse economiche dell'Organismo di Vigilanza	20
----	---	----

4.	Funzioni, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza	20
----	--	----

5.	<i>Reporting</i> dell'OdV nei confronti dell'Organo amministrativo ..	21
----	---	----

6.	Flussi informativi.....	21
----	-------------------------	----

7.	Flussi informativi <i>ad hoc</i>	22
----	--	----

8.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza in merito ai flussi informativi e obblighi di riservatezza.....	23
----	--	----

9.	<i>Whistleblowing</i>	23
----	-----------------------------	----

SISTEMA DISCIPLINARE25

1.	Principi generali.....	25
----	------------------------	----

2.	Destinatari del sistema disciplinare	25
----	--	----

3.	Condotte rilevanti e criteri di valutazione.....	25
----	--	----

4.	Sanzioni disciplinari.....	26
----	----------------------------	----

SISTEMA DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE28

1. Diffusione dei contenuti del Modello.....28
2. Formazione28

DEFINIZIONI

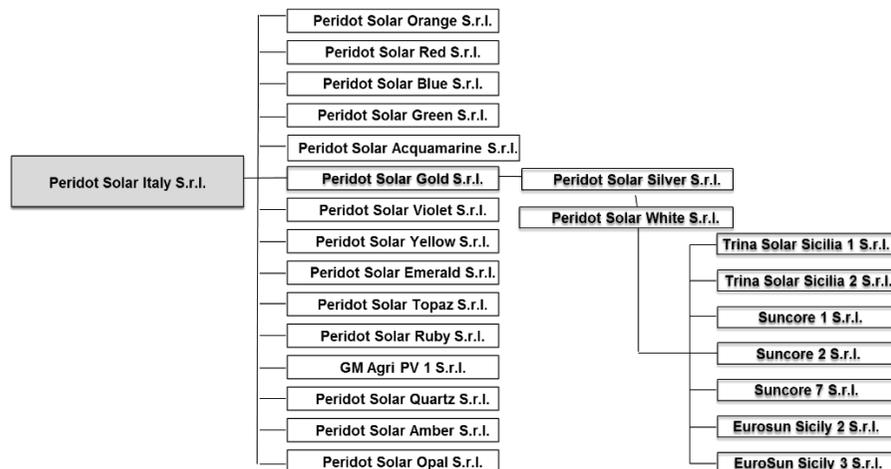
“Attività Sensibili” o “Attività Sensibile”	le aree aziendali esposte al rischio di commissione di uno o più Reati Presupposto
“Attività Strumentali”	le attività non direttamente a rischio di Reato ma strumentali o funzionali alla commissione degli stessi
“Collaboratori Esterni ”	i consulenti, le controparti e i fornitori e gli appaltatori
“Decreto 231” o “Decreto”	il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni
“Destinatari”	gli Esponenti Aziendali, i Dipendenti e i Collaboratori Esterni
“Dipendenti”	i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, inclusi i collaboratori legati da contratto dipendente a termine
“Esponenti aziendali”	Organo amministrativo (o Amministratore Unico) e l'Amministratore Delegato
“Gruppo”	gruppo Peridot Solar
“Modello 231”o “Modello”	il modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi degli artt. 6 e ss. del Decreto 231
“OdV”	l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231
“Reati Presupposto”	i reati presupposto della responsabilità amministrativa da reato degli enti di cui al Decreto 231
“Società” o “Peridot”	Peridot Solar Italy S.r.l.
“SPV” o “SPVs”	le <i>Special Purpose Vehicles</i> di cui Peridot detiene le partecipazioni

INTRODUZIONE

1. Premessa

Peridot è una società a responsabilità limitata di diritto italiano del Gruppo, con sede legale in Milano, in via Alberico Albricci n. 7, 20122, ed iscritta nel Registro delle Imprese di Milano con codice fiscale e partita IVA n. 12315550967, che opera nel settore delle energie rinnovabili.

In particolare, la Società si articola nelle SPVs sotto rappresentate, aventi tutte il medesimo scopo sociale: sviluppo, progettazione, costruzione/realizzazione e manutenzione di impianti fotovoltaici, non incentivati.



La Società è sensibile all'esigenza di assicurare la massima correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività e nel raggiungimento del proprio oggetto sociale, ha ritenuto di procedere alla redazione del Modello previsto dal Decreto 231 che ha introdotto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il presente Modello è quindi diretto ad introdurre un presidio contro eventuali illeciti e reati degli Esponenti Aziendali o dei soggetti a questi sottoposti, che potrebbero determinare la responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto 231.

2. Funzioni e scopo del modello

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, l'Organo amministrativo della Società intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutti i Destinatari che la Società condanna ogni condotta contraria a disposizioni normative, regolamentazione interna e principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la Società si ispira;
- sviluppare la consapevolezza in tutti coloro che operino per conto o nell'interesse della Società di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e delle altre norme e procedure aziendali - in illeciti passibili di conseguenze rilevanti per sé stessi e per la Società;
- informare i Destinatari delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società nel caso di commissione di reati;
- consentire alla Società, attraverso la trasparente definizione della propria organizzazione aziendale e grazie ad una azione di monitoraggio sulle aree a rischio di commissione di reati, di intervenire tempestivamente al fine di prevenire o contrastare la commissione di illeciti di ogni tipo.

3. Struttura del modello

Il Modello adottato dall'Organo amministrativo è composto da:

- la Parte Generale

che contiene:

- il quadro normativo di riferimento;
- la descrizione del sistema di *governance* e dell'assetto organizzativo;

- la metodologia adottata per l'analisi delle attività sensibili con riferimento ai reati di cui al Decreto 231;
- l'indicazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza e dei principi del suo funzionamento con indicazione dei poteri, dei compiti e dei flussi informativi che lo riguardano;
- il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio;
- il piano di informazione e formazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;

➤ la Parte Speciale

dedicata alle attività condotte dalla Società considerate a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, insieme alle relative misure attuate da parte della Società al fine di prevenire la commissione di tali reati.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, costituiscono inoltre parte integrante del presente Modello:

- la matrice di *Risk-assessment* e *Gap Analysis*, finalizzata all'individuazione delle attività sensibili, qui interamente richiamato;
- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento aziendale;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali.

4. Destinatari

I principi e i contenuti del Modello sono dunque destinati ai seguenti soggetti:

- componenti degli organi sociali, compresi quanti svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- tutto il personale per cui si intende (i) il *top management*; (ii) i collaboratori legati da contratto dipendente a termine, compresi ad esempio i collaboratori a progetto, in *stage* o in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa; (iii) i dipendenti in forza presso la Società, se presenti;

- nei limiti del rapporto in essere, a soggetti esterni che, pur non appartenendo all'organizzazione aziendale, collaborano con la Società sulla base di rapporti contrattuali, quali, ad esempio: (i) i lavoratori autonomi o parasubordinati; (ii) i professionisti esterni; (iii) i consulenti professionali; (iv) i fornitori di beni e servizi e (v) gli appaltatori.

PARTE GENERALE

1. Quadro normativo

Come anticipato, il Decreto ha introdotto uno specifico regime di responsabilità a carico degli enti, che discende dalla commissione dei reati espressamente individuati (c.d. "Reati Presupposto"), realizzati nell'interesse o a vantaggio degli enti medesimi da parte di persone fisiche ad essi riferibili.

Il presupposto oggettivo della responsabilità degli enti è quindi la commissione di un reato tipico da parte di un soggetto funzionalmente legato alla società.

In base al Decreto, (a) l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, tuttavia (b) il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: (i) l'autorità competente a contestare l'illecito è il pubblico ministero, (ii) è il giudice penale che irroga la sanzione, (iii) nel corso di un procedimento penale.

La responsabilità prevista a carico degli enti, comunque, si presenta autonoma ed indipendente dalla responsabilità personale a carico delle persone fisiche.

Essa può sussistere, pertanto, anche nel caso in cui:

- (i) non possa essere identificato l'autore del Reato Presupposto o qualora il reato stesso si sia estinto per una causa diversa dalla amnistia; ovvero
- (ii) ci siano state, in varie declinazioni e gradi, vicende modificative dell'Ente (ad esempio, trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda).

2. Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

Affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del Decreto 231, oltre alla commissione di uno dei Reati Presupposto, devono essere integrati anche altri requisiti normativi.

Il primo criterio è costituito dal fatto che il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. A tal proposito, è sufficiente la presenza di almeno una delle due seguenti condizioni:

- l'interesse attiene alle finalità che il soggetto autore del reato si proponeva con la sua commissione, ossia al possibile utile dell'ente;
- il vantaggio attiene all'effettivo utile conseguito dall'ente, dunque esso sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura per l'ente.

Dal momento che dette condizioni sono alternative, il conseguimento di un vantaggio dell'ente comporta comunque l'attribuzione di responsabilità anche nel caso in cui il soggetto autore del reato non intendesse agire al fine di trarre un profitto per l'ente stesso.

La responsabilità dell'ente sussiste, pertanto, non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente.

Il secondo criterio richiede che il reato sia commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato.

In proposito si distingue tra:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, nonché soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (di seguito "Soggetti Apicali"), quali, ad esempio, legale rappresentante e amministratori;
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali, quali, ad esempio, lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei Soggetti Apicali (di seguito "Soggetti Subordinati").

Merita inoltre specifica attenzione il caso in cui più persone fisiche prendano parte alla commissione di un reato presupposto: l'ente può, difatti, essere ritenuto responsabile ai sensi del Decreto nel caso di concorso di persone nel reato di cui all'art. 110 cod. pen., ossia nel caso in cui più persone fisiche prendano parte alla commissione di uno dei suddetti reati e quest'ultima sia stata funzionale al perseguimento di un interesse dell'ente o abbia determinato un vantaggio in capo allo stesso.

Sotto il profilo fattuale, affinché si abbia compartecipazione criminosa, non è necessario che il soggetto qualificato e funzionalmente legato all'ente commetta l'azione tipica nella sua interezza, come contemplata dalla norma incriminatrice, essendo sufficiente che tale soggetto fornisca un apprezzabile contributo causale alla verificazione del fatto costitutivo di reato, quantomeno attraverso il rafforzamento della volontà di commettere il reato in capo agli altri compartecipi. È, pertanto, necessario, non solo che il concorrente condivida i propositi criminosi altrui, ma anche che lo stesso presti il proprio contributo, determinando o rafforzando altri a commettere un reato, ovvero fornisca gli strumenti attraverso i quali viene realizzato l'illecito.

Sotto il profilo psicologico, l'elemento soggettivo del concorso richiede, da un lato, la coscienza e volontà dello specifico reato e, dall'altro, la volontà di concorrere con altri alla sua realizzazione; la responsabilità concorsuale può configurarsi anche nel caso in cui il concorrente non abbia la piena consapevolezza dei propositi criminosi del proprio cliente, ma abbia comunque elementi che lo inducano a ritenere la possibilità che vengano commessi illeciti e, ciò nonostante, offra un contributo causalmente apprezzabile alla commissione del reato (c.d. dolo eventuale). L'ordinamento giuridico, invece, non punisce i casi di mera connivenza; vale a dire tutte le ipotesi in cui il concorrente assume un comportamento meramente passivo, inidoneo ad apportare alcun contributo alla realizzazione del reato. Ne consegue che il comportamento passivo ancorché perfettamente consapevole dell'eventuale reato posto in essere da altro soggetto - ma inidoneo ad apportare alcun contributo causalmente rilevante all'altrui realizzazione del reato - non è punibile a titolo di concorso.

In sintesi, affinché possa sorgere la responsabilità amministrativa nei termini sopra indicati è necessario che ricorrano i seguenti presupposti:

- a) il fatto costituente reato deve rientrare nell'ambito dei Reati Presupposto contemplati dal Decreto;
- b) il Reato presupposto deve essere stato commesso da Soggetti Apicali o Soggetti Subordinati;
- c) il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

3. Reati presupposto

Come pure anticipato, l'ente non risponde di qualsiasi reato della persona fisica che sia commesso in presenza dei summenzionati presupposti, ma solamente di quelli espressamente previsti.

I Reati Presupposto ad oggi in vigore sono riconducibili alle seguenti categorie:

- (i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001);
- (ii) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (iii) reati societari (art. 25-*ter* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (iv) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (v) reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e reati contro la personalità individuale (art. 25-*quater*.1 e art. 25-*quinquies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (vi) reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (vii) reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (viii) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (ix) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (x) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1 del D. Lgs. n. 231/2001);

- (xi) delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (xii) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (xiii) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del D. Lgs. n. 231/2001);
- (xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (xv) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25-*decies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (xvi) reati ambientali (art. 25 *undecies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (xvii) reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 25-*duodecies* del Decreto 231);
- (xviii) razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (xix) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (xx) reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (xxi) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (xxii) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- (xxiii) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del D. Lgs. n. 231/2001).

Si allega l'elenco completo dei Reati Presupposto previsti dal Decreto 231 (Allegato A).

4. Reati commessi all'estero

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche di reati presupposto commessi all'estero, ricorrendo determinate condizioni e purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo, secondo le norme che regolano la giurisdizione italiana ai sensi degli artt. 6 e ss. cod. pen..

5. Gruppi di imprese

Il Decreto 231 modella la responsabilità degli enti giuridici sulla figura del singolo ente senza considerare direttamente il fenomeno del gruppo di imprese o della concentrazione di una pluralità di enti sotto la direzione ed il coordinamento di una capogruppo o *holding*.

In un contesto di aggregazione di imprese - non necessariamente definibili Gruppo in senso tecnico - tuttavia, mediante la commissione di un reato, una di esse potrebbe perseguire un interesse proprio unitamente a quello di un altro ente del raggruppamento di imprese, ponendo dunque un tema circa la possibile estensione alla capogruppo o ad altre società dello stesso della responsabilità amministrativa da reato.

Esiste dunque il rischio della migrazione della responsabilità nell'ambito dei singoli enti di un "gruppo", da intendersi secondo la concezione estesa appena esposta.

Tale fenomeno di diffusione della responsabilità in verticale può configurarsi secondo un'ipotesi di "risalita" quando dal reato commesso da un esponente della controllata deriva la responsabilità altresì della "capogruppo" o di "ricaduta" nell'ipotesi opposta in cui dal reato commesso in seno alla "capogruppo" derivi una responsabilità della controllata. Inoltre, la responsabilità può estendersi in senso "orizzontale" tra più società del medesimo gruppo, come sopra inteso.

Sul punto, in assenza di un intervento normativo *ad hoc*, occorre considerare i principi ormai consolidati in materia elaborati dalla giurisprudenza di legittimità.

Anzitutto, per affermare la responsabilità ai sensi del Decreto della *holding* o di altro ente appartenente ad un medesimo "gruppo" non è sufficiente fare riferimento al concetto generico di interesse di gruppo. Al contrario, perché la "capogruppo" o altro

ente facente parte di un "gruppo" possano essere chiamate a rispondere, ai sensi del Decreto, del reato commesso nell'ambito dell'attività di un ente appartenente al medesimo, si rendono indispensabili due specifici fattori:

- (i) che la consumazione del reato presupposto da parte di un soggetto apicale o subordinato di un ente del "gruppo" sia avvenuta con il concorso di almeno una persona fisica che abbia agito per conto dell'altro ente del "gruppo";
- (ii) che sia stato perseguito anche l'interesse della "holding" o dell'altro ente facente parte del "gruppo".

Occorre inoltre che i presupposti dell'interesse e del vantaggio siano verificati in concreto, nel senso che l'ente verso cui migra la responsabilità deve ricevere una potenziale o effettiva utilità dalla commissione del reato, ancorché non necessariamente patrimoniale.

Solo la sussistenza in concreto del requisito dell'interesse o vantaggio consente infatti che più enti possano rispondere del medesimo illecito commesso nell'ambito di attività che si esaurisce all'interno di uno solo di essi; viceversa, troverebbe attuazione la clausola di esclusione di responsabilità dell'ente che prevede che questo non risponde se il reato è commesso dall'autore del reato "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2, Decreto).

In sintesi, quindi, si può affermare che l'ambito della responsabilità da reato è esteso agli enti anche solo sostanzialmente collegati, anche fuori dai casi in cui sia formalmente configurabile la sussistenza del fenomeno del "gruppo" di imprese civilisticamente inteso, solo quando:

- (i) all'interesse o vantaggio di un ente si accompagni - in concreto - anche quello concorrente di altro (o altri) ente(i), e
- (ii) la persona fisica autrice del Reato Presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ex art. 5 Decreto 231, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato.

Ad ogni modo, per un migliore contenimento dei rischi rilevanti ex Decreto 231 all'interno dei gruppi, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che ciascun ente adotti un proprio autonomo modello di organizzazione, gestione e controllo nomini un proprio Organismo di Vigilanza.

6. Possibili sanzioni

Qualora venga accertata la responsabilità dell'ente, lo stesso sarà soggetto alle sanzioni amministrative previste dal Decreto, quali:

➤ sanzione pecuniaria:

sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile; essa può variare al ricorrere di determinati presupposti applicativi e a seconda della fattispecie di reato presupposto venuta in rilievo da un minimo di euro 25.800 a un massimo di euro 1.549.000 (al netto dell'applicazione di eventuali riduzioni o aumenti);

➤ sanzioni interdittive:

si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie soltanto quando espressamente previste e a condizione che ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni,
- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive sono temporanee (solo eccezionalmente applicabili in via definitiva), con una durata che varia da un minimo di tre mesi a un massimo di due anni.

Inoltre, possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano (i) gravi indizi circa la responsabilità dell'ente e (ii) fondati e specifici elementi che facciano ritenere

concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

➤ confisca:

con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. In via cautelare può trovare applicazione lo strumento del sequestro preventivo finalizzato alla confisca del profitto del reato;

➤ pubblicazione della sentenza di condanna:

consiste nella pubblicazione della sentenza, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza. Può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva.

7. Adozione e l'efficace attuazione del modello quale possibile esimente della responsabilità dell'ente

Il Decreto 231 individua una possibile causa di esonero dalla responsabilità laddove l'ente si sia dotato ed abbia effettivamente attuato un modello organizzativo che risulti *ex ante* adeguato alla prevenzione della commissione dei reati previsti dalla disciplina in oggetto.

Nello specifico, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati Presupposto;
- prevedere specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- predisporre un adeguato sistema di controllo interno in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello al fine di garantire un'efficace attività di controllo sulla sua corretta adozione ed applicazione;

- introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In virtù dell'integrazione dell'art. 6 del Decreto 231 ad opera della Legge 179/2017, nonché delle recenti novità normative introdotte con il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, il Modello deve, inoltre, prevedere:

- un canale di segnalazione interna che consenta di presentare segnalazioni, garantendo la tutela dell'integrità dell'ente e la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- l'adozione di misure tecniche e organizzative idonee a garantire *inter alia* il corretto trattamento dei dati personali;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la previsione di un sistema sanzionatorio nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

L'efficace predisposizione del Modello presuppone altresì che:

- l'ente abbia provveduto all'istituzione di un organo di controllo interno con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento: l'Organismo di Vigilanza;
- l'organo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione e all'osservanza del Modello;
- l'ente abbia predisposto un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del Modello.

Le caratteristiche tipiche di un modello ideale ai fini dell'esenzione di responsabilità ai sensi del Decreto, tenuto conto delle dimensioni, complessità, strutture e attività proprie dell'organizzazione aziendale, possono essere schematizzate come segue:

- efficacia: il modello deve essere in concreto idoneo a ridurre significativamente i rischi di commissione dei Reati Presupposto;

- specificità rispetto all'ente: il modello deve tenere conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni dell'ente e del tipo di attività svolta e deve essere modulato sulle caratteristiche dell'ente, con riferimento alle attività ed aree di rischio e ai processi di formazione delle decisioni dell'ente;
- attualità: costante adattamento ai caratteri della struttura e dell'attività di impresa.

È importante sottolineare, inoltre, come il Modello sia un apparato dinamico che deve essere sottoposto ad aggiornamento nel corso del tempo, non solo in presenza di ampliamento del novero dei Reati Presupposto, ma anche ove si verificano mutamenti organizzativi o dell'attività di impresa in grado di incidere sull'efficacia del Modello, nonché sulla valutazione dei processi e delle attività sensibili.

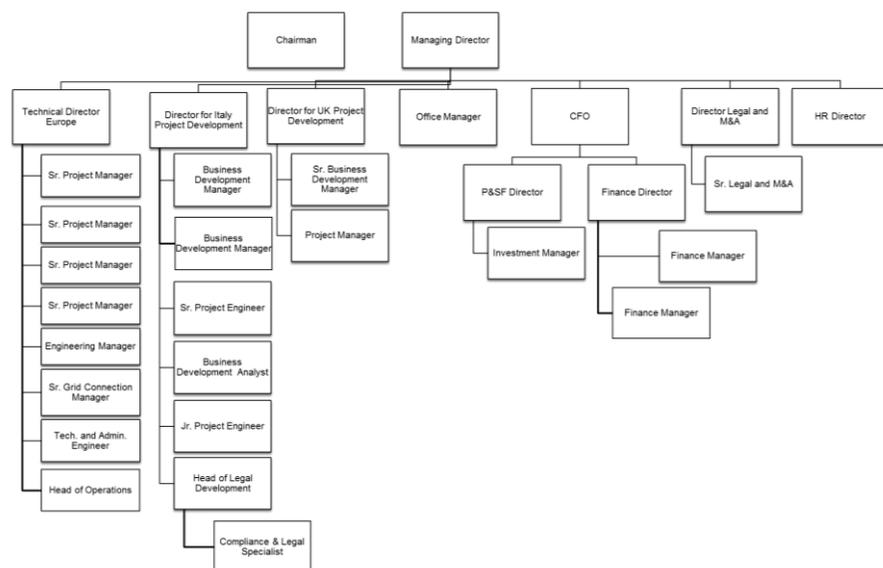
ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI PERIDOT

1. Realtà operativa di Peridot

Peridot è una società a responsabilità limitata che si occupa dello sviluppo, della progettazione, costruzione/realizzazione e manutenzione di impianti fotovoltaici e detiene le partecipazioni delle SPVs indicate nell'organigramma di cui sopra.

2. Sistema organizzativo della Società

La Società è organizzata come segue:



La Società si avvale, inoltre, del supporto di consulenti esterni, *inter alia*, per le seguenti attività:

- redazione del bilancio d'esercizio, relazioni o altre comunicazioni societarie previste dalla legge indirizzate al Socio o al pubblico, nonché altre dichiarazioni prescritte dalla legge;
- gestione degli adempimenti fiscali, tributari e contributivi;
- gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- gestione delle attività di *due diligence* finalizzate alle operazioni straordinarie;
- gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente;
- predisposizione delle buste paga dei dipendenti e, più in generale, gestione del personale a supporto delle funzioni Human Resources e Office Manager di Peridot;
- gestione dei contenziosi giudiziali.

3. Il sistema dei poteri

A supporto di quanto indicato nel presente Modello, la Società si è dotata di strumenti organizzativi (*policies*, protocolli e Codice Etico) improntati ai requisiti di chiarezza, formalizzazione, comunicazione e separazione dei ruoli (in particolare per ciò che concerne l'attribuzione di responsabilità), rappresentanza e corrispondenza tra le attività effettivamente svolte.

Tra gli organi societari che assumono un ruolo di primaria importanza nell'organizzazione delle attività si annovera l'Amministratore Unico.

4. Adozione del Modello, sue modifiche ed integrazioni

Peridot ha ritenuto opportuno adottare il proprio modello organizzativo ai sensi del Decreto 231 e nominare un Organismo di Vigilanza incaricato di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Al tal fine, la Società ha svolto una attività preliminare e completa di analisi del proprio contesto aziendale e successivamente una mappatura delle aree di attività che presentano profili di rischio in relazione alla potenziale commissione dei reati indicati dal Decreto 231.

Segnatamente, sono stati analizzati: il contesto societario, il contesto del settore di appartenenza, l'organigramma aziendale, nonché la realtà operativa e le prassi diffuse

all'interno della Società per lo svolgimento della propria attività e le deleghe conferite in termini di poteri di spesa.

Schematicamente, il processo adottato per la redazione del presente Modello si è snodato secondo il seguente iter:

- acquisizione e analisi della documentazione rilevante;
- conduzione di interviste con i *key officers* della Società, volte all'analisi dell'operatività aziendale e all'individuazione delle attività a rischio e delle unità aziendali coinvolte. Nello specifico, sono stati intervistati i seguenti soggetti:
 - Chief Financial Officer ("CFO"),
 - Finance Director,
 - Technical Director Europe,
 - Director for Italy Project Development,
 - Director Project & Structured Finance,
 - Director Legal and M&A,
 - Head of Legal Development,
 - HR Director,
 - Office Manager.

Delle interviste è stata effettuata una videoregistrazione conservata presso gli archivi della Società;

- redazione di una matrice di *risk assessment* da cui si evincono le Attività Sensibili identificate;
- indicazione delle aree di progressivo miglioramento e di modifiche o integrazioni alle procedure ed ai controlli esistenti;
- definizione dei principi di comportamento generali e specifici atti a disciplinare le modalità di gestione delle risorse finanziarie e a prevenire la commissione dei reati presupposto rilevanti in considerazione dell'attività svolta dalla Società;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e/o dei Protocolli.

Il presente Modello 231 è stato redatto nel pieno rispetto dei principi indicati nei codici di comportamento redatti dalle principali associazioni di categoria, ed in particolare

delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione ex D. Lgs. 231/2001" di Confindustria, il cui ultimo aggiornamento risale a giugno 2021.

5. Aree sensibili individuate a seguito dell'attività di *risk assessment* e struttura delle relative Parti speciali

Come anticipato, scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e flussi informativi, nonché di attività di controllo, volte a prevenire la commissione delle diverse tipologie di Reato contemplate dal Decreto 231.

A tal fine, per ciò che concerne specificamente il presente Modello, dall'analisi condotta è emerso che alle Attività a Rischio, allo stato, sono riconducibili le seguenti tipologie di reati:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Reati informatici;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati societari;
- Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;

- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Reati tributari;
- Delitti contro il patrimonio culturale;
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Peridot ha quindi adottato le Parti Speciali relative alle attività aziendali ritenute sensibili a valle dell'attività di *risk assessment* in relazione alle tipologie di reato sopra elencate.

Le singole Parti Speciali hanno la funzione di:

- dettagliare i principi procedurali che i Destinatari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'OdV ed ai responsabili delle diverse aree aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste dal Modello.

A tutti i Destinatari del presente Modello, inclusi gli Esponenti Aziendali, i Dipendenti, i Consulenti, i Fornitori e tutti i *partners* strategici e commerciali della Società è pertanto fatto espresso divieto di porre in essere, concorrere o dare causa alla realizzazione di comportamenti che integrino, direttamente o indirettamente, violazioni del suddetto Codice Etico.

6. Il Codice Etico della Società

Il Codice Etico di Peridot costituisce la sintesi dei valori della società nello svolgimento della propria attività sociale ed è volto a tracciare una linea comune per operare secondo i principi condivisi di *(i)* etica nelle attività aziendali, *(ii)* rispetto nell'ambiente di lavoro, e *(iii)* corretto utilizzo dei beni aziendali.

In particolare, il Codice Etico contiene i principi in base ai quali devono essere disciplinate le attività della Società e di tutti coloro che operano con essa: per tale ragione, costituisce dunque una componente primaria del programma di *compliance* della Società ed è considerato parte integrante del Modello.

REGOLE DI COMPORTAMENTO

1. Il sistema di regole di comportamento

Parte integrante del Modello è costituita dalle regole di comportamento da esso previste ed indicate sia nella Parte Generale sia nelle singole Parti Speciali e rivolte agli Esponenti Aziendali, ai Dipendenti e ai Collaboratori Esterni.

Gli Esponenti Aziendali e i Dipendenti sono tenuti a conoscere e rispettare ogni normativa interna relativa al sistema di *corporate governance*, al sistema di controllo interno e di *reporting* adottato dalla Società tra cui, in particolare, procedure aziendali, sono espressamente richiamati in relazione alle aree pertinenti in ciascuna parte speciale.

Le procedure operative interne che Peridot adotterà in futuro, nonché i principi di comportamento sia generali sia specifici indicati nel presente Modello si caratterizzano, ove ritenuto opportuno e necessario in ragione della complessità del processo e dell'articolazione aziendale, per:

- separazione all'interno di ciascun processo tra (a) il soggetto che lo avvia, (b) il soggetto che lo esegue e lo conclude e (c) il soggetto che lo controlla (principio di segregazione delle funzioni);
- documentazione di ciascun passaggio rilevante del processo (principio di tracciabilità);
- adeguato livello di formalizzazione.

Nel caso in cui le prestazioni di servizi vengano conferite ad altre società, le parti devono concludere un contratto per iscritto, con la previsione, *inter alia*, delle seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- l'impegno da parte della società prestatrice di rispettare, durante la durata del contratto, i principi fondamentali del Codice Etico e del presente Modello, nonché le disposizioni del Decreto 231, e di operare in linea con essi (c.d. clausola 231);

- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società.

Il mancato rispetto di una delle condizioni di cui ai punti precedenti deve essere debitamente motivato e comunicato per iscritto all'OdV di ciascuna delle parti coinvolte.

ORGANISMO DI VIGILANZA

1. L'Organismo di Vigilanza

Come anticipato, il Decreto 231 prevede quale condizione indispensabile perché la Società possa andare esente da responsabilità amministrativa da reato la costituzione di un Organismo di Vigilanza cui attribuire il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento. Il Decreto 231 prevede inoltre che l'OdV sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo perché possa espletare in concreto i suesposti compiti.

L'OdV resta in carica per un periodo di tre anni dalla nomina ed è rinnovabile.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte dell'organo amministrativo;
- rinuncia formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'organo amministrativo.

L'OdV può essere revocato solo per giusta causa come, ad esempio:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'attribuzione di funzioni incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e continuità di azione propri dell'OdV;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Nell'esercizio delle proprie funzioni l'OdV dovrà tempestivamente comunicare alla Società eventuali situazioni anche potenziali di conflitto di interessi derivanti da ragioni di natura personale, familiare o professionale.

L'OdV deve avere un profilo professionale che non pregiudichi l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV dovrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza in regime di c.d. *prorogatio* sino alla nomina di un nuovo OdV da parte dell'Organo amministrativo.

Nell'atto di nomina dovrà essere prevista una remunerazione per l'incarico svolto dai componenti dell'Organismo di Vigilanza.

2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Nella scelta dell'OdV, dunque, l'Organo amministrativo della Società dovrà valutare la sussistenza dei requisiti di seguito riportati, fornendo al momento della nomina adeguate informazioni sul punto.

- Autonomia e indipendenza

L'OdV riporta nello svolgimento delle sue funzioni all'Organo amministrativo. L'OdV non deve trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con la Società né svolgere attività di tipo operativo che possano comprometterne l'obiettività di giudizio.

La sua autonomia è assicurata, *inter alia*, dalla dotazione di adeguate risorse finanziarie delle quali l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri.

- Onorabilità e cause di ineleggibilità

Non possono essere eletti membri dell'OdV e, se lo sono, decadono automaticamente dalla carica:

- coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 cod. civ., ovvero sia gli inabilitati, interdetti, falliti o dichiarati in stato di liquidazione giudiziale o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

- coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 "*Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia*";
- coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. cod. proc. pen., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - (i) per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - (ii) a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - (iii) per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - (iv) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
 - (v) in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/01;

➤ Comprovata professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio.

L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in specifiche materie. In particolare, l'OdV deve essere in possesso di adeguate competenze specialistiche quali:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;

- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale.

➤ Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo - eventualmente anche attraverso la presenza di un componente interno - le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, curandone l'aggiornamento.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale; l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello.

3. Le risorse economiche dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo amministrativo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti del *budget* che l'Organo amministrativo provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta motivata dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere all'Organo amministrativo l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie, mediante comunicazione scritta motivata.

4. Funzioni, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV della Società è affidato il compito di vigilare:

- (i) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- (ii) sull'idoneità ed efficacia del Modello in relazione alla struttura della Società ed ai suoi eventuali mutamenti;

(iii) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni strutturali e alle novità legislative e regolamentari.

In particolare, l'OdV della Società il compito di:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato ai sensi del Decreto 231;
- verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie Funzioni Aziendali a Rischio;
- riferire periodicamente all'Organo amministrativo;
- promuovere e/o sviluppare, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello e alle procedure organizzative interne;
- promuovere e/o sviluppare corsi di formazione e divulgazione dei principi cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- assicurare l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Aree a Rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni, comprese le segnalazioni, rilevanti in merito al rispetto del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni e atti specifici;
- segnalare all'organo amministrativo quelle violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- formulare proposte all'Organo amministrativo, di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello in conseguenza di: (a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo, (b) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, (c) modifiche nello svolgimento delle attività aziendali, e (d) modifiche normative.

Tutte le attività poste in essere dall'OdV, nello svolgimento dei suoi compiti, non sono soggette al sindacato di alcun altro organismo o struttura della Società. Per tutto ciò che attiene al funzionamento dell'OdV si fa rinvio al Regolamento approvato dal medesimo organo.

5. Reporting dell'OdV nei confronti dell'Organo amministrativo

L'Organismo di Vigilanza informerà l'Organo amministrativo in ordine all'attività svolta:

- mediante relazioni annuali;
- ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità e/o l'opportunità.

Le relazioni annuali dovranno contenere, oltre al resoconto dell'attività svolta, anche l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate e gli eventi correttivi e migliorativi pianificati, nonché il loro stato di realizzazione, ma anche l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte della Società nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine e qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico o potrà a sua volta fare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello.

Di ogni adunanza dell'OdV con l'AU dovrà rimanere evidenza scritta che sarà conservata tra gli atti della OdV.

6. Flussi informativi

Il Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV incaricato di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

I flussi informativi nei confronti dell'OdV, fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi *ad hoc*;
- informativa periodica.

A tal fine la Società ha predisposto un documento che descrive i flussi informativi che ciascuna funzione aziendale deve trasmettere all'OdV in relazione a ciascuna Parte Speciale, con le cadenze periodiche prescritte. Tale documento costituisce parte integrante del Modello e deve essere aggiornato nel caso in cui sorgano ulteriori informazioni che devono essere comunicate all'OdV.

Le segnalazioni devono essere eseguite, in forma scritta, con le seguenti modalità:

- i Destinatari informeranno l'OdV che potrà tenere in considerazione anche le denunce anonime, a condizione che siano sufficientemente circostanziate e tali da risultare credibili e fondate a suo insindacabile giudizio;
- i Consulenti, e i Fornitori effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, la Società ha istituito una apposita casella *e-mail* dell'Organismo di Vigilanza: [\[\]](#).

7. Flussi informativi *ad hoc*

Gli Esponenti Aziendali e i terzi possono trasmettere delle informazioni *ad hoc* all'Organismo di Vigilanza in relazione a criticità attuali e potenziali che - fermo restando quanto previsto *infra* - possono consistere in:

- notizie occasionali:
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti;
 - le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
 - le notizie relative all'attuazione del sistema disciplinare previsto nel Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- i *report* e le relazioni dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
 - l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse;
 - eventuali infortuni o quasi infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
 - eventuali incidenti o accadimenti che possano comportare un rischio ambientale.
- informazioni di qualsiasi provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello:
 - la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla loro realizzazione;
 - comportamenti non in linea con il Modello e con i relativi protocolli;
 - variazioni o carenze delle procedure nell'ambito delle Attività sensibili;
 - mancato rispetto delle procedure aziendali nell'ambito delle Attività sensibili;
 - variazioni o carenze nella struttura aziendale;
 - le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
 - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - eventuali anomalie di spesa o scostamenti significativi dal *budget* emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione;
 - operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di Reati.
 - Oltre alle notizie suindicate - concernenti fatti od eventi di carattere eccezionale - dovranno essere immediatamente comunicate all'OdV le informazioni rilevanti concernenti le seguenti attività:
 - le modifiche che intervengano all'articolazione dei poteri e al sistema delle deleghe adottato dalla Società o altri cambiamenti organizzativi;
 - le dichiarazioni atte a verificare l'insussistenza di cause di incompatibilità della società di revisione in occasione della nomina del revisore o dei rinnovi contrattuali;
 - le operazioni che comportino acquisto o cessione di beni o servizi a valori diversi da quelli di mercato, con espressa indicazione delle relative motivazioni;

- i prospetti riepilogativi delle eventuali gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la Società ha partecipato e ottenuto la commessa e delle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata;
- eventuali trasferimenti finanziari tra la Società e il Gruppo o altre Società del Gruppo che non trovino giustificazione in uno specifico contratto stipulato a condizioni di mercato;
- la documentazione relativa all'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e alla partecipazione da parte del personale;
- eventuali verbali di ispezione da parte di Enti Pubblici e/o Autorità di controllo (ad es. Guardia di Finanza, ecc.) e ogni altro documento rilevante; in particolare, dovrà essere data immediata informativa all'OdV in merito all'inizio dell'ispezione e del verbale conclusivo rilasciato dall'autorità competente all'esito della verifica;
- le procedure poste a presidio della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, gli aggiornamenti delle stesse, eventuali modifiche che intervengano sulla struttura organizzativa e sui protocolli riguardanti tale materia, nonché i documenti rilevanti ai fini del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- le notizie relative a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di sicurezza e salute, assumendo le misure necessarie ai fini dell'adeguamento dei protocolli e delle procedure.

8. Compiti dell'Organismo di Vigilanza in merito ai flussi informativi e obblighi di riservatezza

L'Organismo di Vigilanza:

- potrà effettuare ulteriori controlli su quanto trasmesso tramite i flussi informativi;
- potrà in ogni caso chiedere di essere costantemente aggiornato in merito a tematiche e/o eventi specifici sulla base di quanto riterrà necessario per assolvere compiutamente ai suoi compiti di controllo;
- assicura la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso;
- si astiene dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

9. Whistleblowing

Il D. Lgs. 10 marzo 2021, n. 24, in attuazione della direttiva EU 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, ha innovato la disciplina in tema di *whistleblowing*.

In particolare, il suddetto decreto prevede l'istituzione di un canale di segnalazione interno affidato all'Organismo di Vigilanza che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione eventualmente allegata.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto, *inter alia*, non solo condotte illecite e violazioni del presente Modello di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle proprie funzioni, ma anche le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo. Le segnalazioni e le misure a tutela del segnalante non si applicano invece a rivendicazioni di interessi di carattere personale.

Le segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, da cui possano emergere specifici fatti o relazioni.

Una volta ricevuta la segnalazione, l'OdV ne deve valutare il contenuto ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari e/o utili, dando riscontro al segnalante nel caso si tratti di segnalazione non anonima.

Ai sensi degli artt. 6 e 7 d.lgs. n. 24/2023 viene inoltre previsto un canale di segnalazione esterno cui il segnalante può rivolgersi se al momento di presentazione della segnalazione:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto stesso (e dunque non rispetta le condizioni di cui sopra);
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna può essere indirizzata all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) che attiverà un canale di segnalazione esterna che preveda la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Una volta ricevuta la segnalazione, ANAC deve dare riscontro al segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento; inoltre, deve comunicare alla persona segnalante l'esito della propria attività che può consistere (i) nell'archiviazione o (ii) nella trasmissione della segnalazione alle autorità competenti (autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea) o (iii) in una raccomandazione o (iv) nell'irrogazione di una sanzione amministrativa.

Si precisa che l'adozione di misure discriminatorie o di ritorsioni collegate alla segnalazione può essere comunicata dal segnalante ad ANAC che provvede ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza. In ogni caso, l'atto ritorsivo o discriminatorio a carico del segnalante è da considerarsi nullo.

Oltre all'applicazione delle sanzioni disciplinate nel sistema sanzionatorio del presente Modello, a seguito dell'entrata in vigore delle disposizioni del d.lgs. n. 24/2023, ANAC può anche irrogare agli stessi soggetti sanzioni amministrative di importo compreso tra euro 10.000 e euro 50.000. Da ultimo, nei confronti di chi abbia effettuato false segnalazioni non trovano applicazione le garanzie prescritte a tutela del segnalante, al quale, ferma la responsabilità per i reati di diffamazione e calunnia, vengono irrogate le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare del presente Modello.

Ciò premesso, la Società ha istituito canali informativi idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'invio della segnalazione può quindi avvenire:

- (i) tramite *e-mail* alla casella di posta elettronica appositamente istituito: [-];
- (ii) all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza: [-].

È vietata qualsivoglia forma di ritorsione o di comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia nei confronti dei segnalanti stessi. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale eventualmente indicata dal medesimo.

A coloro che adottano misure ritorsive o discriminatorie al segnalante o comunque ostacolano l'attività di segnalazione e a chi viola l'obbligo di riservatezza, si applicano le sanzioni previste nella sezione denominata "*Sistema disciplinare*" di cui al presente Modello.

SISTEMA DISCIPLINARE

1. Principi generali

Il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate. Invero, si consideri che la commissione o il concorso nella commissione dei Reati Presupposto è altresì oggetto di accertamento ai sensi delle norme del codice di procedura penale.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente Modello prescinde infatti dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale e non pregiudica conseguenze di altra natura (civile, amministrativa o tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto oggetto di sanzione disciplinare, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la cui violazione potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Il Sistema Disciplinare descritto nel presente Modello intende unicamente integrare e non sostituire i CCNL applicabili e le relative sanzioni disciplinari.

Dopo aver ricevuto una segnalazione del tipo di quelle esposte *supra*, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, nel rispetto della riservatezza del soggetto nei cui confronti si sta compiendo una verifica. Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto o da regolamenti interni alla Società. Dopo le opportune valutazioni, l'Organismo di Vigilanza informerà il titolare del potere disciplinare che darà avvio all'iter procedurale previsto per le contestazioni e per l'eventuale applicazione delle sanzioni.

L'Organismo di Vigilanza deve inoltre essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del Modello e delle relative procedure.

2. Destinatari del sistema disciplinare

Sono destinatari del sistema disciplinare: (i) l'Organo amministrativo, (ii) i Dirigenti, e (iii) i Dipendenti.

A consulenti e collaboratori esterni - quali le controparti contrattuali - non risulta invece applicabile il sistema sanzionatorio di cui *infra*, fermo restando il rispetto della legge e delle condizioni contrattuali che li legano alla Società, tra cui la c.d. clausola 231.

3. Condotte rilevanti e criteri di valutazione

Sono passibili di sanzione disciplinare (i) la commissione di reati (ii) le violazioni del Modello, nonché (iii) la violazione in qualsiasi modo delle misure a tutela del segnalante, (v) l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate, (vi) la violazione del divieto di ritorsione nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione o l'aver ostacolato il compimento di segnalazioni o (vii) la mancata previsione dei canali di segnalazione previsti dalla legge.

In particolare, costituiscono un'infrazione disciplinare i seguenti comportamenti:

- condotte dirette alla commissione di un reato previsto dal Decreto;
- violazione dei principi di comportamento prescritti dal Modello, delle procedure operative aziendali;
- redazione - anche in concorso con altri - di documentazione non veritiera;
- sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente un processo aziendale per eludere il sistema dei controlli previsto dal Modello;
- omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia ambientale;
- comportamenti di ostacolo o elusione alla attività di vigilanza dell'OdV;
- impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;

- realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea ad eludere il sistema di controlli previsto dal Modello;
- omessa valutazione e omessa tempestiva assunzione di provvedimenti in merito a segnalazioni e indicazioni di necessità di interventi da parte dell'OdV;

Al fine di individuare la sanzione corretta in base ai criteri di proporzionalità e di adeguatezza, le possibili violazioni sono valutate secondo la loro gravità alla luce dei seguenti criteri di valutazione:

- numero e rilevanza dei principi di comportamento violati;
- le mansioni, la qualifica ed il livello di inquadramento dell'autore della violazione;
- la presenza di precedenti disciplinari e l'eventuale recidiva del suo autore;
- la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- il concorso di più soggetti nella realizzazione della condotta illecita;
- l'intenzionalità del comportamento ovvero il grado di negligenza, di imperizia e di imprudenza;
- l'entità del danno derivante alla Società ed a cose e/o persone, compresi i clienti;
- tipologia, circostanze e modalità di realizzazione dell'illecito compiuto;

La commissione di un reato previsto dal Decreto e il comportamento di ostacolo alle funzioni dell'OdV costituiscono sempre violazione grave che può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari.

Qualora con un solo atto o comportamento siano state commesse più infrazioni suscettibili di sanzioni diverse, si applica quella più grave.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

4. Sanzioni disciplinari

- Sanzioni per i Dipendenti

La violazione delle previsioni del Modello e del Codice Etico, nonché delle relative procedure di attuazione comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e del CCNL applicabile.

Il rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i dirigenti.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti della Società in violazione delle regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Si precisa inoltre che la presente sezione trova applicazione nei confronti di quanti abbiano ostacolato o tentato di ostacolare l'attività di segnalazione o di coloro che abbiano adottato misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante o violato l'obbligo di riservatezza, nonché nei confronti di chi abbia effettuato false segnalazioni (per ulteriori approfondimenti si rinvia alla sezione *Whistleblowing*).

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, esclusi i dirigenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300.

In particolare, le sanzioni applicabili ai Dipendenti per le violazioni del presente Modello sono le seguenti:

- rimprovero verbale o scritta;
- multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni o 10 giorni;
- licenziamento con o senza preavviso.

Tali sanzioni sono compatibili e non precludono l'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL per lavoratori addetti al settore elettrico.

- Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Società, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree Aziendali Sensibili, in quanto nello svolgimento delle stesse potrebbe verificarsi un

comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ovvero in caso di qualsivoglia violazione delle misure a tutela del segnalante, o nell'ipotesi di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate si provvederà financo a disporre il licenziamento per giusta causa, in conformità con quanto previsto dal CCNL del personale dirigente.

Più nel dettaglio, in relazione alla gravità del comportamento commesso, potranno essere comminate le seguenti sanzioni:

- ammonimento verbale da parte dell'Organo amministrativo per le ipotesi in cui il dirigente non si sia attenuto scrupolosamente alle indicazioni contenute nel presente Modello;
- ammonimento scritto, per le ipotesi di maggior gravità rispetto a quelle di cui al punto precedente (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la mancata partecipazione - senza giustificazione - alle attività formative, il mancato rispetto dei flussi informativi indicati nel presente Modello, ecc.) con comunicazione da parte dell'Organo amministrativo;
- licenziamento per le ipotesi di gravità tale da non suggerire la prosecuzione del rapporto, con decisione assunta dall'Organo amministrativo o da persona dallo stesso delegata.

SISTEMA DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

1. Diffusione dei contenuti del Modello

La Società promuove la più ampia divulgazione dei principi e delle previsioni contenute nel Modello e delle specifiche procedure ad esso connesse, assicurando la pubblicità del suo contenuto a tutti i Destinatari.

Affinché la comunicazione sia efficace deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari;
- comprendere tutte le informazioni necessarie, essere tempestiva, aggiornata.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i propri Collaboratori Esterni, inclusi *partner* commerciali e fornitori. A tale ulteriore tipologia di Destinatari sono fornite clausole contrattuali che informano sulle procedure adottate dalla Società sulla base del Modello e del Codice Etico, nonché sulle conseguenze di eventuali comportamenti contrari a tali documenti con riguardo ai rapporti contrattuali in essere con la Società da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi apposite.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice Etico e/o a Protocolli del Modello.

Della eseguita consegna e del contestuale impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV. Nell'ipotesi di nuove assunzioni, le nuove risorse verranno informate dei contenuti del Modello e relativi allegati attraverso una nota informativa cartacea trasmessa unitamente al contratto di lavoro, che sarà conservata dall'OdV e riceveranno una formazione sul Decreto e sul relativo Modello.

L'OdV pianifica e implementa tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

2. Formazione

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per garantire l'efficace attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società funzionale anche all'obiettivo di prevenire la commissione di reati ed in particolare di quelli in relazione ai quali potrebbe sorgere la responsabilità amministrativa da reato ai sensi del Decreto 231.

La corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello è soggetta a verifica da parte dell'OdV, il quale dovrà condividere i programmi formativi.

L'erogazione di sessioni formative può avvenire in presenza o in modalità *e-learning*.

Il programma di formazione deve:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione;
- prevedere contenuti differenziati in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda;
- prevedere relatori competenti al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole proseguire;
- prevedere come obbligatoria la partecipazione ai programmi di formazione;
- prevedere dei meccanismi di controllo capaci di verificare la presenza e l'apprendimento dei partecipanti.

In particolare, la formazione deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire ad ogni individuo di venire a conoscenza:

- dei precetti contenuti nel Decreto;
- dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico;
- del Sistema Disciplinare;

- dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne che saranno adottate dalla Società;
- dei poteri e dei compiti dell'OdV;
- del sistema di *reporting* interno riguardante l'OdV.

La formazione specifica è poi indirizzata a tutti quei soggetti che per via della loro attività necessitano di specifiche competenze al fine di gestire le peculiarità dell'attività stessa, come il personale che opera nell'ambito delle attività sensibili.

La formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti l'attività da esso svolta nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e/o le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità di individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

Nel caso di aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli di approfondimento finalizzati alla conoscenza delle modifiche intervenute.