



AREN Electric Power®

AREN Electric Power S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, 3° comma, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Approvato dal Consiglio d'Amministrazione del **4 settembre 2017**

Indice

Definizioni	5
Struttura del documento	7

PARTE GENERALE **8**

1. Il Decreto Legislativo 231/01	9
1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti	9
1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni	10
1.3 Criteri d'imputazione della responsabilità all'ente	12
1.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo	14
1.5 I reati commessi all'estero	15
1.6 Le sanzioni	15
1.7 Le vicende modificative dell'ente	17
2. Finalità del Modello	18
3. Modello e Codice Etico	18
4. Modifiche e aggiornamento del Modello	19
5. Aren Electric Power S.p.A., la società	19
6. Adozione del Modello da parte di Aren	21
7. Modello di Aren e delle società controllate.....	22
8. Reati rilevanti per Aren.....	22
9. Destinatari del Modello	23
10. Organismo di Vigilanza	24
10.1 Funzione	24
10.2 Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	24
10.3 Requisiti di eleggibilità	26
10.4 Revoca, sostituzione, decadenza e recesso.....	27
10.5 Attività e poteri.....	28
10.6 Flussi informativi da e verso l'organizzazione	30
10.7 Coordinamento dell'Organismo di Vigilanza della società controllante.....	32
11. Prestazioni da parte di altre società	33
12. Sistema sanzionatorio	33

12.1	Principi generali	33
12.2	Sanzioni e misure disciplinari	34
13.	Comunicazione e formazione	36
13.1	La comunicazione del Modello	36
13.2	La formazione sul Modello	36

PARTE SPECIALE **38**

1.	Introduzione.....	39
2.	Principi generali di comportamento	39
3.	Protocolli generali di prevenzione	39
A.	<i>Reati commessi nei rapporti con la P.A. (artt. 24 e 25)</i>	41
A1.	Attività sensibili.....	41
A2.	Protocolli specifici di prevenzione	42
B.	<i>Reati informatici (art. 24-bis)</i>	49
B1.	Attività sensibili.....	49
B2.	Protocolli specifici di prevenzione	49
C.	<i>Delitti di criminalità organizzata / Reati transnazionali (art. 24-ter e art 10L. 146/2006)</i>	51
C1.	Attività sensibili.....	51
C2.	Protocolli specifici di prevenzione	52
D.	<i>Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e Delitti contro l'industria e il commercio (artt. 25-bis e 25-bis.1 del decreto)</i>	53
D.1.	Attività sensibili	53
D.2.	Protocolli specifici di prevenzione.....	53
E.	<i>Reati societari (art. 25-ter)</i>	55
E.1.	Attività sensibili	55
E2.	Protocolli specifici di prevenzione	56
F.	<i>Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 25-septies del Decreto)</i>	60
F1.	Reati applicabili.....	60
F2.	Attività sensibili	62
F2.1	Attività a rischio di infortunio e malattia professionale.....	64
F2.2	Attività a rischio di reato	64

F3. Principi generali di comportamento	65
F4. Protocolli generali di prevenzione	66
F5. Protocolli specifici di prevenzione	68
F6. Ulteriori controlli.....	75
F7. Attività di audit per la verifica periodica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure	78
G. <i>Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)....</i>	79
G1. Premessa: il reato di autoriciclaggio	79
G2. Attività sensibili	80
G3. Protocolli specifici di prevenzione.....	80
H. <i>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)</i>	84
H1. Attività sensibili	84
H2. Protocolli generali di prevenzione	84
H3. Protocolli specifici di prevenzione.....	84
I. <i>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies)</i>	86
I1. Reato applicabile.....	86
I2. Prevenzione.....	86
J. <i>REATI AMBIENTALI (ART. 25-UNDECIES DEL DECRETO).....</i>	87
J.1. Attività sensibili	87
J.2. Protocolli specifici di prevenzione	90
J.2.1 Gestione della compliance ambientale	90
K. <i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-novies).....</i>	94
K1. Attività sensibili.....	94
K2. Protocolli specifici di prevenzione.....	94

Definizioni

- **Attività sensibili:** sono le attività di Aren Electric Power S.p.A. nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **Codice Etico:** è il Codice Etico, adottato da Aren Electric Power S.p.A., che stabilisce le linee di condotta e gli standard di integrità e trasparenza, ai quali devono attenersi tutti i dipendenti ed i collaboratori di qualunque livello di Aren Electric Power S.p.A. e delle società controllate.
- **Collaboratori:** sono tutti i soggetti che a fronte di un rapporto giuridicamente regolato operano in nome e/o per conto di Aren Electric Power S.p.A.
- **Consulenti:** sono i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto di Aren Electric Power S.p.A.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato in Aren Electric Power S.p.A.
- **D.Lgs. 231/01 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Dipendenti:** sono i soggetti aventi con Aren Electric Power S.p.A. un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **Aren:** Aren Electric Power S.p.A.
- **Gruppo Aren:** indica il Gruppo imprenditoriale le cui entità fanno riferimento ad Aren S.p.A. nel suo ruolo di Holding e intestataria dei compiti di direzione e coordinamento.
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato il 31 marzo 2008 ed aggiornato il luglio 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.
- **Organi sociali:** sono l’organo amministrativo e il collegio sindacale della Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l’organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, il pubblico ufficiale o l’incaricato di pubblico servizio.
- **Partner:** sono le controparti contrattuali di Aren Electric Power S.p.A., persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Presente documento:** Modello di organizzazione, gestione e controllo.

- **Pubblico ufficiale:** colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 c.p.).
- **Reati:** sono i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.
- **Regolamento:** Regolamento della Governance di Gruppo adottato dal Aren Electric Power S.p.A. e dalle società del Gruppo Aren.
- **Società controllate:** società controllate da Aren Electric Power S.p.A. ai sensi dell’art. 2359, commi 1 e 2, c.c.
- **Società:** Aren Electric Power S.p.A.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Struttura del documento

Il presente documento, strutturato in una Parte Generale e in una Parte Speciale, comprende una disamina della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/01 e il Modello da parte di Aren S.p.A., i reati rilevanti per la Società, i destinatari del Modello, le modalità di adozione e attuazione dei modelli delle società controllate, l'Organismo di Vigilanza di Aren, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La seconda parte indica le attività sensibili per la Società ai sensi del Decreto, cioè a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del Modello della Società:

- il *control and risk self assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- 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 che di questo documento costituiscono attuazione (es. poteri, organigrammi, job description, statuto, bilanci). Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno dell'azienda.

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 231/01

Il Decreto che introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti, nasce al fine di recepire e mettere in atto la normativa comunitaria sulla lotta alla corruzione, creando un unicum nell'ordinamento italiano, che fino al 2001 non prevedeva forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano essere chiamati a pagare al massimo, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

Lo spettro dei reati previsti dal decreto è andato via via ampliandosi ben oltre gli originari reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, fino ad includere fattispecie anche non necessariamente tipiche dell'attività di impresa.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, in base al principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Legislatore ha individuato diverse tipologie di reati che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio della società, i cui autori sono sempre persone fisiche. Dopo aver individuato il legame che intercorre tra ente ed autore del reato ed aver accertato che esso abbia agito nell'ambito della sua operatività aziendale, dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra reato-interesse dell'ente deriva una responsabilità diretta di quest'ultimo, tramite un particolare sistema punitivo indipendente e parallelo a quello comunque applicabile alla persona fisica.

La natura di questa nuova forma di responsabilità dell'ente è di genere misto e la sua peculiarità sta nel fatto che è una tipologia di responsabilità che coniuga gli aspetti essenziali del sistema penale e del sistema amministrativo. L'ente è punito con una sanzione amministrativa in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma è sul processo penale che si basa il sistema sanzionatorio: l'autorità competente a contestare l'illecito è il pubblico ministero, mentre è il giudice penale che ha la responsabilità e l'autorità per irrogare la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche se non sia stato identificato l'autore del reato, o se il reato si sia estinto per una causa che sia diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere per un numero chiuso di reati, ovvero soltanto per i reati indicati dal Legislatore e non è sanzionabile per qualsiasi altra tipologia di reato commesso durante lo svolgimento delle proprie attività. Il Decreto nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le leggi che richiamano esplicitamente la disciplina, indicano negli artt. 24 ss. i reati che possono far sorgere la responsabilità dell'ente, c.d. reati presupposto.

Il limite che il Legislatore ha posto all'applicabilità della normativa ai soli reati presupposto trova spiegazione nel fatto che non sarebbe logico punire l'ente per dei reati che non hanno alcun nesso con la propria attività e che sono imputabili unicamente alle scelte compiute dalla persona fisica che li commette. Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro, alcune tipiche dell'attività d'impresa, altre delle attività proprie delle organizzazioni criminali. L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto. Sono infatti intervenute le seguenti estensioni: Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350 che ha introdotto l'art. 25-*bis* "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo"; Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61 che ha introdotto l'art. 25-*ter* "Reati Societari"; Legge 14 gennaio 2003, n. 7 che ha introdotto l'art. 25-*quater* "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico"; Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-*quater*.1 "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili"; Legge 11 agosto 2003, n. 228 che ha introdotto l'art. 25-*quinquies* "Delitti contro la personalità individuale"; Legge 18 aprile 2005, n. 62 che ha introdotto l'art. 25-*sexies* "Abusi di mercato"; Legge 16 marzo 2006, n. 146 che prevede la responsabilità degli enti per i reati transnazionali; Legge 3 agosto 2007, n. 123 che ha introdotto l'art. 25-*septies* "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro"; Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 che ha introdotto l'art. 25-*octies* "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita"; Legge 18 marzo 2008, n. 48 che ha introdotto l'art. 24-*bis* "Delitti informatici e trattamento illecito di dati"; Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-*ter* "Delitti di criminalità organizzata"; Legge 23 luglio 2009, n. 99 che ha modificato l'art. 25-*bis* in "Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" e introdotto l'art. 25-*bis*.1 "Delitti contro l'industria e il commercio" e l'art. 25-*novies* "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"; Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25-*novies* "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria"; Decreto Legislativo 7 Luglio 2011, n. 121 che ha modificato l'art. 25-*decies* "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria" e introdotto l'art. 25-*undecies* "Reati ambientali"; Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, che ha introdotto l'art. 25-*duodecies* "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"; Legge 6 novembre 2012, n. 190, che ha modificato gli artt. 25 e 25-*ter*; Legge 15 dicembre 2014, n. 184, che ha modificato l'art. 25-*octies*; Legge 15 maggio 2015, n. 69, che ha modificato gli artt. 24-*ter*, 25, 25-*ter* e 25-*undecies*; Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n. 38, che ha modificato l'art. 25-*ter*.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- reati societari (art. 25-*ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (rt. 25-*octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/06).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la società Aren, saranno oggetto di approfondimento più avanti, al paragrafo 8 della presente Parte Generale.

1.3 Criteri d'imputazione della responsabilità all'ente

Nel caso di commissione di uno dei reati presupposto, l'ente è punibile solamente nel caso in cui si verificano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione di reato all'ente. Tali criteri si distinguono in “oggettivi” e “soggettivi”.

La prima condizione oggettiva è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in “posizione apicale”, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Società o di sue sedi distaccate;
- soggetti “subordinati”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Viene data particolare rilevanza all'attività svolta in concreto, piuttosto che all'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, per evitare che l'ente possa aggirare la normativa delegando all'esterno attività che possono integrare fattispecie di reato. Tra i soggetti esterni interessati vi sono i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, che su mandato della società compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della società, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della società.

La seconda condizione oggettiva è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio della società; deve essere, perciò, stato commesso in un ambito inerente le attività specifiche della società e quest'ultima deve averne ottenuto un beneficio, anche se solo in maniera potenziale. È sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'“interesse” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “vantaggio” sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario ma bensì dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso

come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse della società. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi della società senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre notare che qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di altra società appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Le condizioni in base alle quali il reato è imputabile all'ente sono stabilite dai criteri soggettivi di imputazione: non si può imputare all'ente il reato se, prima della commissione dello stesso, si sia dotato di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo", atto a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato. In sostanza, affinché il reato non venga imputato ad esso in maniera soggettiva, l'ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per prevenire nell'esercizio dell'attività di impresa la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto. Per questo motivo il Decreto stesso prevede l'esclusione dalla responsabilità solo se l'ente dimostra:

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

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

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il Decreto è molto più rigido e severo nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, poiché in tal caso l'ente deve dimostrare che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte in quanto l'ente deve anche provare una sorta di frode interna da parte di soggetti apicali.

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

14

Dotarsi di un Modello ai sensi del Decreto non è obbligatorio ai sensi di legge, anche se, in base ai criteri di imputazione del reato all'ente, sembra essere l'unico strumento valido a dimostrare la propria estraneità ed a non subire le sanzioni stabilite dal Decreto. Dotarsi dunque di un modello efficace ed efficiente è nell'interesse della società.

1.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo

La mera adozione del modello non è condizione unica e sufficiente per escludere le responsabilità della società; il Decreto si limita a disciplinarne alcuni principi generali, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi d'informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a identificare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

Il modello, seppur variando ed adattandosi alla natura, alle dimensioni ed alle specifiche attività dell'impresa, si può configurare come un insieme di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione d'impresa, nonché gli strumenti di controllo.

1.5 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero.

1.6 Le sanzioni

L'ente ritenuto responsabile può essere condannato a quattro tipi di sanzione, diverse per natura e per modalità d'esecuzione:

- la *sanzione pecuniaria*, sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa dipende da un sistema dimensionato in "quote" il cui numero è determinato dal giudice stesso. L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della società.
- Le *sanzione interdittive*, che possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- ✓ l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- ✓ in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- ✓ l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- ✓ la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ✓ il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ✓ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- ✓ il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicate con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi ad un anno, ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede.

- La *confisca* che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato nell'ambito del rapporto sinallagmatico con l'ente; le Sezioni Unite hanno specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può, inoltre, considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.

- La *pubblicazione della sentenza di condanna* che consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato dell'ente che funge da archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto.

1.7 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il principio fondamentale stabilisce che è solamente l'ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario. Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato all'operazione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai

libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

2. Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello la Società intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficienti possibili il sistema di controlli interni e di corporate governance già esistenti.

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

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello organizzativo;
- diffondere una cultura del controllo;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

3. Modello e Codice Etico

La Società ha già adottato un Codice Etico, che è parte integrante del Modello ed ha come fine ultimo l'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui deve essere permeata la società Aren, in parallelo col

perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico della Società, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

4. Modifiche e aggiornamento del Modello

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del consiglio di amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza e comunque sempre dopo aver sentito l'Organismo di Vigilanza stesso, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano pervenute proposte di modifica da parte dell'Organismo o dei destinatari del Modello.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al consiglio di amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

5. Aren Electric Power S.p.A., la società

AREN Electric Power opera come produttore di energia da fonti rinnovabili e come *service company*. L'attività aziendale è dedicata allo sviluppo e alla gestione di impianti, oltre 40 tra eolico, fotovoltaico e idroelettrico, di generazione di energia da fonti rinnovabili.

In qualità di *service company*, offre soluzioni energetiche nei confronti di soggetti pubblici e privati che impiegano esclusivamente fonti rinnovabili e sistemi di efficienza energetica ad elevata compatibilità ambientale.

Aren è un'azienda estremamente innovativa del settore energetico per il mercato italiano, in grado di soddisfare i bisogni di più di 57.000 famiglie ed evitare ogni anno 60.000 tonnellate di emissioni di anidride carbonica.

Nell'ambito della sua attività Aren svolge un'attività di direzione e coordinamento di altre entità, da essa interamente controllate.

Sin dalla sua costituzione, Aren ha inteso dotarsi di un sistema di controlli interni e di procedure che mirano a raggiungere elevati standard di *corporate governance* e *compliance*.

Nell'ottica di un costante miglioramento, la Società, da sempre consapevole della rilevanza dei valori d'impresa, unitamente ai principi professionali di correttezza e lealtà, ha ritenuto opportuno potenziare ulteriormente il proprio sistema di governance, adottando un Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto.

In considerazione della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il sistema di amministrazione e controllo c.d. tradizionale.

Il sistema di governance della Società risulta, pertanto, attualmente così articolato:

- assemblea.

L'assemblea dei Soci rappresenta l'universalità dei soci e le sue deliberazioni, prese in conformità alla legge e allo Statuto, obbligano tutti i soci. L'assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

- consiglio di amministrazione.

Il consiglio di amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società senza eccezioni di sorta ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge o lo Statuto riservano all'assemblea.

- collegio sindacale.

Il collegio sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

Al collegio sindacale è affidato il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile della Società e sul suo concreto funzionamento ai sensi di quanto previsto dall'art. 2403 c.c.

Inoltre, Aren ha implementato un *Regolamento delle Governance del Gruppo*.

Il Regolamento costituisce la disciplina di riferimento nell'ambito della quale, tenuto conto dell'autonomia giuridica e dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale delle singole Società, ricondurre i rapporti fra la

Capogruppo, le Società controllate e i loro amministratori, con l'obiettivo di dotarsi di regole organizzative e gestionali uniformi.

In particolare, il Regolamento garantisce unitarietà al governo d'impresa, attraverso l'identificazione di principi fondamentali secondo cui (i) viene valorizzato il ruolo di indirizzo strategico e governo di AREN; (ii) vengono centralizzate alcune funzioni e istituzionalizzata l'attività di supporto alle Società del Gruppo, in un quadro di univoca e reciproca assunzione di impegni.

Infine, il Regolamento definisce anche il ruolo guida di Aren nella definizione dei meccanismi di controllo interno del Gruppo, ciò al fine di governare i principali rischi nel contesto di una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati, nella consapevolezza che un efficace sistema di controllo interno contribuisce a garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, la creazione di valore, l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali e il rispetto di leggi e regolamenti.

In tale prospettiva, si evidenzia l'attuazione del principio di “*segregation of duties*”, al fine di consentire: l'introduzione di presidi di controllo interno di tipo preventivo; (ii) l'attribuzione di specifici ambiti di responsabilità nell'ambito dei processi intersocietari; (iii) il razionale utilizzo delle risorse, riducendo le inefficienze connesse alla duplicazione di attività nei vari ambiti amministrativi, tecnici e di business.

6. Adozione del Modello da parte di Aren

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società procederà ad aggiornare costantemente il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo. Sia l'adozione, sia la successiva modificazione del presente documento sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello, ispirato alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 proposte da Confindustria nella versione del marzo 2008 ed aggiornate nel luglio 2014, e tiene conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di corporate governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti infragruppo, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha proceduto dunque:

- all'individuazione delle attività sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'autovalutazione dei rischi (cd. “*control and risk self assessment*”) di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo ad intercettare comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati di cui al Decreto o per la mitigazione del rischio di commissione, già esistenti o da implementare;
- alla revisione del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione di reati contro la persona (art. 25-*septies* del Decreto) la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche effettuate in ottemperanza alle previsioni del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e della normativa speciale ad esso collegata.

Il presente documento costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima.

7. Modello di Aren e delle società controllate

La Società, attraverso la propria struttura organizzativa, comunica alle società controllate il seguente documento e ogni sua successiva edizione.

Il presente documento viene esteso, pertanto, alle società che fanno parte del Gruppo Aren e ciascuna di esse provvederà ad adottarlo formalmente con deliberà del rispettivo organo amministrativo.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza della Società eserciterà le proprie competenze anche nei confronti delle società del Gruppo Aren, le quali nomineranno formalmente l'Organismo di Vigilanza di Aren come proprio organo di controllo.

8. Reati rilevanti per Aren

Il Modello di Aren è stato elaborato tenendo conto della struttura e dei rischi specifici derivanti dalle attività concretamente svolte dalla Società, della natura e dimensione della sua organizzazione.

In considerazione di tali parametri, la Società ha considerato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- artt. 24 e 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione);
- art. 24-*bis* (reati informatici e trattamento illecito di dati);

- art. 24-ter (delitti di criminalità organizzata);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- art. 25-ter (reati societari);
- art. 25-septies (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- art. 25-octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio);
- art. 25-novies (delitti in materia di violazione del diritto d'autore);
- art. 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria);
- art. 25-duodecies (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);
- art. 10, L. 146/06 (reati transnazionali).

Il presente documento individua nella successiva Parte Speciale le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi e protocolli di prevenzione. Per quanto concerne le singole fattispecie applicabili previsti dalle categorie di reato presupposto si rinvia all'Allegato 1 al presente Modello (all. 1).

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, attuali e futuri.

9. Destinatari del Modello

Il Modello si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai dipendenti della Società, anche se distaccati presso altre società collegate, controllate o consociate;
- a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, promoter, agenti o consulenti;

- a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business.

L'Organismo di Vigilanza, sentiti la direzione risorse umane e comunicazione, l'ufficio legale e il responsabile dell'area di pertinenza al quale il contratto o rapporto si riferisce, stabilisce le tipologie dei rapporti giuridici con gli eventuali soggetti esterni alla Società, ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello. L'Organismo di Vigilanza stabilisce parimenti in che modo saranno comunicate le procedure necessarie al rispetto del Modello ai soggetti esterni coinvolti.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

Il presente documento costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima.

10. Organismo di Vigilanza

10.1 Funzione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti, dei consulenti della Società e di tutti i destinatari del Modello di cui al paragrafo 9 del presente documento;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale od al quadro normativo di riferimento.

L'organismo di Vigilanza si dota di un proprio regolamento di funzionamento approvandone i contenuti e presentandolo al consiglio di amministrazione nella prima seduta utile successiva alla nomina.

10.2 Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Il consiglio di amministrazione della Società nomina l'Organismo di Vigilanza, monocratico, motivando la scelta del componente, che deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- *Autonomia e indipendenza:* l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza costituiscono elementi chiave per il successo e la credibilità della attività di controllo.

I concetti di autonomia ed indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare.

Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di controllo dell'operatività aziendale e delle procedure applicate, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nell'organigramma della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza è assicurata dall'obbligo per il Consiglio di Amministrazione di mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza risorse aziendali specificatamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli, e di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. In ogni caso occorre che l'Organismo non si trovi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con la Società.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza non deve avere rapporti di parentela entro il quarto grado degli amministratori della Società o delle società da questa controllate o che la controllano o degli azionisti di riferimento.

Nel caso in cui il membro dell'OdV si trovi in una situazione di palese o potenziale conflitto di interessi, deve astenersi dal compiere qualsiasi atto che possa compromettere la sua indipendenza, compreso prender parte alle deliberazioni dello stesso Organismo.

- *Professionalità:* l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto è necessario che all'interno dell'Organismo di Vigilanza sia presente un soggetto con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività ispettiva e consulenziale.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina, verifica la sussistenza di tali condizioni basandosi non solo sui *curricula*, ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati.

Al fine di implementare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che la sua autonomia), viene attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico *budget* di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno della Società, quando necessario, competenze necessariamente integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro.

- *Continuità d'azione*: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come “incessante operatività”, dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno della Società, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della necessaria autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza debba essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione della Società.

Applicando tali principi alla realtà aziendale e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, l'organo amministrativo provvederà ad individuare il componente dell'Organismo di Vigilanza monocratico.

Dopo l'accettazione formale del soggetto nominato, la decisione è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica tre anni o sino alla revoca dall'incarico tramite una delibera del consiglio di amministrazione in presenza di giusta causa.

Il membro dell'Organismo è rieleggibile una sola volta, salvo particolari ragioni, specificate nella delibera di nuova nomina, che ne giustificano la rielezione.

10.3 Requisiti di eleggibilità

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di *non trovarsi* in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (*disposizioni contro la mafia*);
- essere indagati o di essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa *ex art. 444 ss. c.p.p.* (cd. patteggiamento), anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ✓ per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - ✓ alla reclusione per un qualunque delitto non colposo.
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

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

10.4 Revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del consiglio di amministrazione e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

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

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

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto al paragrafo 10.2, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

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

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, il consiglio di amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

10.5 Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno ogni sei mesi ed ogni qualvolta uno dei membri ne faccia richiesta scritta al presidente. Inoltre, durante lo svolgimento della prima seduta utile, può delegare specifiche funzioni al presidente, nominato al suo interno.

Le riunioni dell'Organismo sono convocate dal presidente mediante avviso contenente l'ordine del giorno, inviato almeno tre giorni prima della data stabilita per la riunione e trasmesso per conoscenza all'amministratore delegato della Società. Le riunioni si svolgono di regola presso la sede della Società. I membri dell'Organismo possono tuttavia essere dislocati in più luoghi, contigui o distanti, audio/video collegati, a condizione che il presidente possa accertare l'identità dei partecipanti, siano rispettati il metodo collegiale e i principi di parità di trattamento dei membri, sia consentito a ciascun membro di intervenire e potere esprimere il proprio giudizio in tempo reale e sia rispettata ogni altra condizione prevista da eventuali regolamenti interni di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni membro dell'Organismo ha diritto ad un voto. Le deliberazioni dell'Organismo sono prese a maggioranza assoluta dei presenti.

Le riunioni sono validamente costituite in presenza della maggioranza dei componenti in carica. Di ogni riunione deve redigersi apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri intervenuti.

Ciascun componente l'Organismo presente alla riunione ha diritto di fare iscrivere a verbale i motivi del suo dissenso rispetto alle decisioni prese. Copia dei verbali è custodita, a cura del presidente dell'Organismo, in un apposito archivio riservato al quale possono accedere solo i membri dell'Organismo stesso.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente al consiglio di amministrazione, cui riferisce tramite il proprio presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il consiglio di amministrazione può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società. In particolare:

- si coordina con la direzione risorse umane e comunicazione per ciò che concerne gli aspetti relativi alla formazione del personale attinente alle tematiche inerenti il Decreto;

- collabora con la direzione generale per ciò che riguarda l'interpretazione e l'aggiornamento del quadro normativo, nonché per l'elaborazione delle clausole contrattuali che regolano l'applicazione del Modello ai soggetti esterni alla Società;
- si coordina con le funzioni aziendali che svolgono attività a rischio per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

29

- svolge o provvede a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accede a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiede informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli amministratori, al collegio sindacale e alla società di revisione, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica, di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiede informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al paragrafo 9;
- chiede, qualora lo si ritenga opportuno nell'espletamento delle proprie funzioni, informazioni agli eventuali organismi di vigilanza delle società controllate;
- si avvale dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
- si avvale di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- propone all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo paragrafo 12;
- verifica periodicamente il Modello e, ove necessario, propone al consiglio di amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definisce, in accordo con il responsabile della direzione risorse umane e comunicazione, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/01;
- redige periodicamente, con cadenza minima semestrale, una relazione scritta al consiglio di amministrazione, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 10.6;

- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informa immediatamente il consiglio di amministrazione;
- individua e aggiorna periodicamente, sentiti la direzione risorse umane e comunicazione, la direzione generale ed il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferisce, le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare il Modello, nonché determina le modalità di comunicazione del Modello a tali soggetti e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

L'OdV per l'esecuzione delle funzioni di vigilanza e controllo può avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società e delle controllate e sotto la sua diretta supervisione e responsabilità, di soggetti esterni dotati di specifiche competenze professionali nelle materie di volta in volta esaminate.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del consiglio di amministrazione.

Inoltre la Società mette a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, per lo svolgimento delle sue funzioni:

- idonei locali per le riunioni, le audizioni, ed ogni altra attività ritenuta necessaria, garantendo che le funzioni dell'OdV siano svolte con assoluta riservatezza;
- personale di segreteria;
- gli strumenti tecnici necessari.

10.6 Flussi informativi da e verso l'organizzazione

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire unicamente al consiglio di amministrazione, anche su fatti rilevanti del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza.

È obbligatorio per l'OdV presentare con cadenza almeno semestrale, una relazione scritta al consiglio di amministrazione che illustri le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività dei controlli da esso svolti durante l'anno e dei loro esiti;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;

- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto e sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- la sintesi dei fatti rilevanti, delle sanzioni disciplinari applicate e delle modifiche di carattere significativo apportate al Modello delle società controllate;
- un rendiconto delle spese sostenute.

Fermo restando i termini di cui sopra, il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi quando lo ritiene opportuno.

L'Organismo di Vigilanza può stabilire, attraverso la definizione di una procedura operativa, le tipologie d'informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere nonché definirne la periodicità e le modalità con le quali tali comunicazioni devono essere inoltrate allo stesso Organismo.

Tutto il personale aziendale e i soggetti esterni destinatari del presente documento hanno l'obbligo di comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, per segnalare casi di commissione di reati o eventuali violazioni del Modello, tramite la casella di posta elettronica dedicata odv@aren-ep.com, il cui accesso è riservato esclusivamente all'Organismo di Vigilanza stesso.

Laddove anonime, le segnalazioni devono essere puntuali, non generiche e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Le segnalazioni sopra indicate sono obbligatoriamente valutate dall'Organismo di Vigilanza che attiva un processo di accertamento della verità e fondatezza della segnalazione ricevuta.

La Società si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo di Vigilanza, purché queste ultime siano veritiere e utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dalle procedure del Modello e dal sistema di controllo interno. Saranno tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza s'impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati in relazione a "notizia di violazione" del Modello e

alle sanzioni erogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Ogni informazione trattata dall'OdV è protocollata e conservata a cura dello stesso organismo in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

L'accesso al database è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV e del consiglio di amministrazione, previa formale richiesta inoltrata dal presidente del consiglio al presidente dell'Organismo, e a tutti quei soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

32

10.7 Coordinamento dell'Organismo di Vigilanza della società controllante

L'Organismo di Vigilanza della Società promuove presso gli OdV delle controllate l'attuazione, nonché i criteri e le modalità di controllo del Modello all'interno delle stesse.

Rimane in capo alle singole società controllate, secondo le peculiari e specifiche attività sensibili e i relativi rischi, la responsabilità per l'attuazione dei rispettivi modelli nonché la competenza per l'attribuzione ai propri organismi di vigilanza delle attività di verifica e controllo ai sensi del Decreto.

Fermo restando quanto disciplinato al paragrafo 7, sono riconosciuti all'Organismo di Vigilanza della Società, nel rispetto dell'autonomia delle diverse società controllate e dei limiti imposti da disposizioni di legge (ad es. per la tutela della privacy), i seguenti compiti:

- svolgere funzioni di coordinamento o orientamento riguardo alle metodologie e alle attività di verifica e controllo dell'applicazione dei modelli;
- proporre, al consiglio di amministrazione, l'aggiornamento dei modelli medesimi laddove si riscontrino esigenze di adeguamento o di allineamento degli stessi;
- indirizzare e sensibilizzare gli organismi di vigilanza delle controllate in ordine alle attività di controllo sulle aree ritenute più a rischio e esposte alla commissione di reati di cui al Decreto;
- in caso di richiesta degli organismi di vigilanza delle società controllate, fornire supporto adeguato limitatamente per particolari azioni di controllo nelle aree di attività considerate di particolare rischio;
- assicurare uno scambio informativo tra gli organismi interni delle altre società controllate, al fine di diffondere e aumentare il patrimonio conoscitivo comune negli ambiti connessi alle tematiche inerenti il Decreto.

Gli OdV delle società controllate garantiscono un'attività di reporting almeno semestrale verso l'OdV di Aren, mediante comunicazioni scritte o incontri verbalizzati, aventi ad oggetto l'attività svolta da ogni singolo OdV, le eventuali carenze o necessità di miglioramento riscontrate al fini del presente Modello, le azioni eventualmente intraprese per la prevenzione dei reati, ecc.

Gli organismi di vigilanza delle società controllate informano tempestivamente l'OdV della Società in caso di violazione del loro modello, Codice Etico e dei loro protocolli di prevenzione e ogni qualvolta si verificano fatti o elementi significativi che possono incidere sulla sfera giuridica di ognuna delle società controllate.

11. Prestazioni da parte di altre società

Le prestazioni di beni o servizi da parte di società controllate da Aren S.p.A o terze, con particolare riferimento a beni e servizi che possano riguardare attività sensibili, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere le 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 Modello, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/01, e di operare in linea con essi;
- 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'Organismo di Vigilanza di ognuna delle parti coinvolte.

12. Sistema sanzionatorio

12.1 Principi generali

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

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo. 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'OdV informa il titolare del potere disciplinare che dà il via all'iter procedurale al fine delle contestazioni e dell'ipotetica applicazione delle sanzioni.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, eventualmente in concorso con altri, della redazione di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

12.2 Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello, in conformità con quanto previsto dal CCNL, costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time) con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata), è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal modello o stabilite per la sua attuazione, la sanzione del richiamo;

- per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, la sanzione pecuniaria;
- per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal modello, la sanzione costituita dalla sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione.

Nel caso di reiterazione di violazioni ovvero di violazioni di particolare gravità o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed al consiglio di amministrazione, nella persona del presidente e dell'amministratore delegato, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalle normative vigenti, con l'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda un amministratore della società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale mediante relazione scritta. In questo caso, il consiglio di amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il consiglio di amministrazione convoca l'assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un componente del collegio sindacale, il consiglio di amministrazione, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

I rapporti con le terze parti sono regolati da adeguati contratti formali che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni. In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la risoluzione di diritto ex art. 1456 c.c. dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

L'eventuale mancata inclusione di tali clausole deve essere comunicata dalla funzione nel cui ambito opera il contratto, con le debite motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria per qualsiasi integrazione di reato tra quelli previsti dal D.Lgs. 231/01.

13. Comunicazione e formazione

13.1 La comunicazione del Modello

La comunicazione del Modello è affidata alla funzione risorse umane e comunicazione che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari di cui al paragrafo 9.

L'OdV, sentiti la direzione risorse umane e comunicazione, determina le modalità di attuazione ai soggetti destinatari del Modello esterni alla Società.

Per i nuovi assunti è prevista la consegna di un set informativo (composto dal CCNL applicato, dal presente documento e dal Codice Etico), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. I suddetti soggetti, al momento della consegna del set, sottoscrivono il Modello di organizzazione, gestione e controllo e il Codice Etico per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti, al rispetto dei principi, regole e procedure ivi contenuti.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicato a tutto il personale aziendale mediante la pubblicazione sulla intranet aziendale e tramite apposita comunicazione a cura della direzione risorse umane e comunicazione.

13.2 La formazione sul Modello

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le direzioni e funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla direzione del personale.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria ed è gestita dalla direzione risorse umane e comunicazione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza che si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurano la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la

valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da soggetti competenti nella disciplina dettata dal Decreto.

Per specifiche esigenze organizzative i piani di formazione possono essere realizzati anche attraverso la fruizione di corsi, sessioni e incontri promossi e organizzati da altre società controllate o da soggetti fornitori esterni qualificati in materia.