

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ex D. Lgs. 231/2001

Redazione nuovo documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26/03/2024



Indice

INTRODUZIONE	10
PARTE GENERALE	11
1. DEFINIZIONI	11
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	16
2.1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	16
2.1.1. <i>Premessa</i>	16
2.1.2. <i>I Reati - presupposto</i>	18
2.1.3. <i>I criteri di attribuzione della responsabilità all'Ente: i criteri oggettivi</i>	20
2.1.4. <i>I criteri di attribuzione della responsabilità all'Ente: i criteri soggettivi</i>	22
2.1.5. <i>Le sanzioni</i>	23
2.2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001	24
3. IL MODELLO DI GOVERNANCE E IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI PLT ENERGIA	26
3.1. PLT ENERGIA S.R.L.	26
3.2. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO	26
3.3. LA CORPORATE GOVERNANCE	27
3.4. PROCESSI E PROCEDURE	27
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PLT ENERGIA	28
4.1. PREMESSA	28
4.2. OBIETTIVI E FINALITA'	28
4.3. I PRINCIPI ISPIRATORI	29
4.4. DESTINATARI	30
4.5. COSTRUZIONE DEL MODELLO	30
4.5.1. <i>Fase di risk assessment macro</i>	32
4.5.2. <i>Fase di risk assessment micro</i>	32
4.5.3. <i>Fase di gap analysis e piano delle azioni</i>	34
4.5.4. <i>Fase di implementazione</i>	35
4.6. ADOZIONE DEL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO	35
4.7. MODIFICHE E INTEGRAZIONI	36
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	37
5.1. PREMESSA	37
5.2. COMPITI	38
5.3. REQUISITI	40
5.4. INCOMPATIBILITÀ	41

5.5. POTERI.....	42
5.6. COMPOSIZIONE.....	43
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI PLT ENERGIA	44
6.1. PREMESSA	44
6.2. COMPOSIZIONE.....	44
6.2.1. <i>Composizione dell'OdV di PLT energia</i>	<i>45</i>
6.2.2. <i>Composizione dell'OdV delle altre Società del Gruppo.....</i>	<i>45</i>
6.3. DISPOSIZIONI COMUNI A TUTTI GLI ODV.....	46
6.3.1. <i>Durata in carica, decadenza e sostituzione dei membri.....</i>	<i>46</i>
6.3.2. <i>Autonomia operativa e finanziaria.....</i>	<i>50</i>
6.3.3. <i>Riunioni, deliberazioni e Regolamento interno</i>	<i>51</i>
6.3.4. <i>Compiti, funzioni e poteri</i>	<i>52</i>
7. FLUSSI INFORMATIVI.....	56
8. ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	57
8.1. PREMESSA.....	57
8.2. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE.....	59
8.3. INFORMAZIONE AGLI ALTRI SOGGETTI TERZI.....	59
9. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023.....	60
10. VERIFICHE PERIODICHE	62
11. MODELLO E CODICE ETICO	62
12. ALLEGATI:	
Allegato 1 : Codice Etico	
Allegato 2 : Sistema Disciplinare	
Allegato 3 : Statuto dell'Organismo di Vigilanza	
Allegato 4: Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	
Allegato 5 : Principi Generali di Comportamento	
Allegato 6: Policy Whistleblowing	

PARTE SPECIALE

Premessa64

PARTE SPECIALE “A”: REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....65

1. REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CONTRO IL SUO PATRIMONIO (ARTT. 24-25 D. LGS. 231/2001)65

2. PROCESSI SENSIBILI AI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CONTRO IL SUO PATRIMONIO70

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO72

4. PROTOCOLLI74

 4.1. PROTOCOLLI OBBLIGATORI.....74

 4.2. PROTOCOLLI SOSTITUIBILI76

 4.3. PROTOCOLLI SPECIFICI PER ATTIVITÀ STRUMENTALI.....81

5. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA84

PARTE SPECIALE “B”: REATI SOCIETARI..... 85

1. REATI SOCIETARI (ART. 25TER D. LGS. 231/2001).....85

2. PROCESSI SENSIBILI AI REATI SOCIETARI.....92

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO93

4. PROTOCOLLI97

5. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA102

PARTE SPECIALE “C”: REATI DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL’ORDINE DEMOCRATICO103

1. REATI DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL’ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25QUATER D. LGS. 231/2001)103

2. PROCESSI SENSIBILI AI REATI DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL’ORDINE DEMOCRATICO 110

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO111

4. PROTOCOLLI112

5. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA..... 114

PARTE SPECIALE “D”: REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE 115

1. REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25QUINQUIES D. LGS. 231/2001)..... 115

2. PROCESSI SENSIBILI AI REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE119

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO119

4. PROTOCOLLI120

5. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....122

PARTE SPECIALE “E”: REATI E ILLECITI AMMINISTRATIVI IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO122

1. REATI E ILLECITI AMMINISTRATIVI IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO (ART. 25SEXIES D. LGS. 231/2001)	122
2. FATTISPECIE NON APPLICABILI	124

PARTE SPECIALE “F”: REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....125

1. REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25SEPTIES D. LGS. 231/2001)	125
2. PROCESSI SENSIBILI AI REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	126
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	127
4. PROTOCOLLI	129
5. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	136

PARTE SPECIALE “G”: RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA.....138

1. REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25OCTIES D. LGS. 231/2001)	138
2. PROCESSI SENSIBILI AI REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA	140
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	141
4. PROTOCOLLI	145
5. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	150

PARTE SPECIALE “H”: DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI..... 151

1. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24BIS D. LGS. 231/2001)	151
2. PROCESSI SENSIBILI AI DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI	155
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	156
4. PROTOCOLLI	157
5. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	160

PARTE SPECIALE “I”: DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.....	161
1. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24TER D. LGS. 231/2001)	161
2. PROCESSI SENSIBILI AI DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.....	164
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	165
4. PROTOCOLLI	168
5. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	173
PARTE SPECIALE “L”: REATI AMBIENTALI.....	174
1. REATI AMBIENTALI (ART. 25UNDECIES D. LGS. 231/2001)	174
2. PROCESSI SENSIBILI AI REATI AMBIENTALI	181
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	182
4. PROTOCOLLI	183
5. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	188
PARTE SPECIALE “M”: DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE.....	189
1. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE (ART. 25 NOVIES D. LGS. 231/2001)	189
2. PROCESSI SENSIBILI AI DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE.....	193
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	193
4. PROTOCOLLI	195
5. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	196
PARTE SPECIALE “N”: REATI IN MATERIA DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO.....	197
1. REATI IN MATERIA DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25BIS D. LGS. 231/2001).....	197
2. PROCESSI SENSIBILI AI REATI IN MATERIA DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO	199
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	200
4. PROTOCOLLI	201
5. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	202
PARTE SPECIALE “O”: DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO	202
1. DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25BIS.1 D. LGS. 231/2001)	202
2. PROCESSI SENSIBILI AI DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO	205

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	205
4. PROTOCOLLI	206
5. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	208

PARTE SPECIALE “P”: REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....208

1. REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25DECIES D. LGS. 231/2001)	208
2. PROCESSI SENSIBILI AI REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	209
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	209
4. PROTOCOLLI	210
5. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	210

PARTE SPECIALE “Q”: REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....211

1. REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25DUODECIES D. LGS. 231/2001)	211
2. PROCESSI SENSIBILI AI REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....	212
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	212
4. PROTOCOLLI	213
5. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	214

PARTE SPECIALE “R”: REATI IN MATERIA DI PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI

1. REATI IN MATERIA DI PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 25QUATER.1 D. LGS. 231/2001)	215
2. FATTISPECIE NON REALIZZABILE.....	215

PARTE SPECIALE: REATI TRANSNAZIONALI LEGGE N. 146/2006

PARTE SPECIALE “S” REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUESDECIES, D.LGS. N. 231/2001) [ARTICOLO AGGIUNTO DALLA L. N. 157/2019 E DAL D.LGS. N. 75/2020].....220

1. REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUESDECIES, D.LGS. N. 231/2001) [ARTICOLO AGGIUNTO DALLA L. N. 157/2019 E DAL D.LGS. N. 75/2020]	220
2. PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI TRIBUTARI	223
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	224
4. PROTOCOLLI	224
5. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	225

**PARTE SPECIALE “T” REATO DI CONTRABBANDO (ART. 25-SEXIESDECIES, D. LGS. N. 231/2001)
[ARTICOLO AGGIUNTO DALLA LEGGE N. 157/2019 E DAL D. LGS. N. 75/2020]
..... 226**

1. REATO DI CONTRABBANDO ART. 25-SEXIESDECIES, D. LGS. N. 231/2001 [ARTICOLO AGGIUNTO DALLA LEGGE N. 157/2019 E DAL D. LGS. N. 75/2020]226
2. PROCESSI SENSIBILI NELL’AMBITO DEL REATO DI CONTRABBANDO 226
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO..... 227
4. PROTOCOLLI227

PARTE SPECIALE “U” REATO DI REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25-TERDECIES EX D. LGS. N. 231/2001) [ARTICOLO AGGIUNTO DALLA LEGGE N. 167/2017 e modificato dal D. LGS.N.21/2018).....228

1. REATO DI REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25-TERDECIES EX D. LGS. N. 231/2001) [ARTICOLO AGGIUNTO DALLA LEGGE N. 167/2017 e modificato dal D. LGS. N. 21/2018)]228
2. PROCESSI SENSIBILI NELL’AMBITO DEL REATO DI CONTRABBANDO229
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....229
4. PROTOCOLLI229

PARTE SPECIALE “V” DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (ART. 25 SEPTIESDECIES ex D. LGS. 231/01) [ARTICOLO AGGIUNTO DALLA LEGGE N. 22 del 9 marzo 2022 e MODIFICATO DALLA LEGGE N. 6 del 22 gennaio 2024]230

1. DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (ART. 25 SEPTIESDECIES ex D. LGS. 231/01) [ARTICOLO AGGIUNTO DALLA LEGGE N. 22 del 9 marzo 2022 e MODIFICATO DALLA LEGGE N. 6 del 22 gennaio 2024].....230
2. FATTISPECIE NON REALIZZABILE233

PARTE SPECIALE “Z” RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHIEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (ART. 25 – DUODEVICIES ex D. LGS. 231/01) [ARTICOLO AGGIUNTO dalla LEGGE N. 22 del 9 marzo 2022].....234

1. RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHIEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (ART. 25 – DUODEVICIES ex D. LGS. 231/01) [ARTICOLO AGGIUNTO dalla LEGGE n. 22 del 9 marzo 2022].....234
2. FATTISPECIE NON REALIZZABILE235

PARTE SPECIALE “Zbis” FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D’AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25 QUATERDECIES ex D. LGS. 231/01).....235

1. FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D’AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25 QUATERDECIES ex D. LGS. 231/01).....235
2. FATTISPECIE NON REALIZZABILE.....236

INTRODUZIONE

Il presente documento sintetizza i principi e i Protocolli del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da PLT energia con delibera del Consiglio di Amministrazione di data 26.03.2024.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è volto a prevenire la commissione dei reati che possono comportare la responsabilità amministrativa della Società, qualora posti in essere nell'interesse/vantaggio dell'Ente stesso.

PLT energia ritiene che l'adozione di tale Modello, unitamente all'emanazione del Codice Etico, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento affinché tutti i Dipendenti/collaboratori del Gruppo e tutti i soggetti con cui il Gruppo interagisce (clienti, fornitori, *partner*, ecc.) seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etico-sociali cui si ispira PLT energia nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni trovano applicazione nella presente Parte Generale, nonché nelle singole Parti Speciali.

Aree a Rischio: aree di attività del Gruppo nel cui ambito risulta profilarsi, in termini sostanziali, il rischio di commissione degli illeciti e dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

ASPP o Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione: soggetti in possesso della capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 D. Lgs. 81/2008, designati per l'espletamento dei compiti rientranti nel Servizio di Prevenzione e Protezione.

CCNL: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro *pro tempore* vigenti e applicati dal Gruppo.

CER: codice di identificazione dei Rifiuti sulla base del Catalogo Europeo dei Rifiuti istituito con Decisione della Commissione 2000/532/CE del 3 maggio 2000.

Codice dell'Ambiente: Decreto Legislativo del 3 aprile 2006 n. 152, recante "Norme in materia ambientale" e successive modifiche e integrazioni.

Codice di Condotta Commerciale: codice di condotta commerciale per la vendita di energia elettrica e di gas naturale, emanato dall'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas con deliberazione del 18 marzo 2008 – ARG/com 34/08.

Codice Etico: Codice Etico adottato e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26.03.2024 e successive modifiche e integrazioni.

Datore di Lavoro: soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'Unità Produttiva in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa.

Deposito Temporaneo: il raggruppamento dei Rifiuti effettuato, prima della raccolta, nel luogo in cui gli stessi sono prodotti, nel rispetto dei limiti quantitativi, ovvero temporali, previsti dalla normativa applicabile, anche in ragione della tipologia dei Rifiuti oggetto di deposito.

Destinatari: Organi Sociali, dipendenti, mandatari, procuratori, *outsourcer* e altri soggetti con cui il Gruppo entri in contatto nello svolgimento della propria attività.

Dipendenti: tutte le persone fisiche che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato con il Gruppo, ivi compresi i dirigenti.

D. Lgs. 231/2001 o Decreto: Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140 e successive modifiche e integrazioni.

DUVRI o Documento Unico di Valutazione dei Rischi per le Interferenze: documento redatto dal Datore di Lavoro committente in caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o lavoratori autonomi all'interno della propria Unità Produttiva, contenente una valutazione dei rischi che indichi le misure per eliminare o, ove ciò non risulti possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze nei contratti di appalto d'opera o di somministrazione.

DVR o Documento di Valutazione dei Rischi: il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e sicurezza durante il lavoro e i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i Lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Enti: organizzazioni di persone o di beni che assumono una qualche rilevanza per l'ordinamento giuridico, ivi comprese organizzazioni con personalità giuridica (es.: società di capitali) e organizzazioni prive della stessa (es.: società di persone).

Esponenti Aziendali: Amministratori, Sindaci, liquidatori e dipendenti del Gruppo.

Fascicolo dell'Opera: documento predisposto a cura del Coordinatore per la Progettazione contenente le informazioni utili ai fini della prevenzione e protezione dai rischi cui sono esposti i Lavoratori.

Fornitori: fornitori di beni e prestatori d'opera e servizi di natura intellettuale e non, non

legati al Gruppo da vincolo di subordinazione, ivi inclusi i consulenti.

Gruppo o PLT energia: PLT energia s.r.l. e le altre Società del Gruppo PLT energia s.r.l.

Lavoratori: soggetti che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito della Società.

Linee Guida: linee guida adottate da associazioni rappresentative degli Enti per la predisposizione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/2001.

Medico Competente: il medico in possesso dei titoli e dei requisiti previsti dalla legge che collabora con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la Sorveglianza Sanitaria.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o Modello: modello di organizzazione, gestione e controllo previsto ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Organo Amministrativo: Consiglio di Amministrazione.

Organi Sociali: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione.

Organismo di Vigilanza o OdV: organismo collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, ex art. 6 D. Lgs. 231/2001.

Partner: controparti contrattuali con le quali PLT energia addivenga a una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (es.: consorzi, agenzia, *joint venture*).

Personale: tutte le persone fisiche che intrattengono con PLT energia un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, collaboratori, "stagisti" e liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.

Personale Apicale: soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), D. Lgs. 231/2001, ovvero soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle Società o di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri componenti l'Organo Amministrativo e gli eventuali institori e procuratori.

Personale sottoposto ad altrui direzione: soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), D. Lgs. 231/2001, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione e/o la vigilanza del Personale Apicale.

PLT energia S.r.l. o Capogruppo: holding di partecipazioni capogruppo del Gruppo PLT energia s.r.l.

Protocolli Preventivi o Protocolli: misure organizzative, fisiche e/o logiche previste dal

Modello al fine di prevenire la realizzazione di illeciti e reati.

Pubblica Amministrazione o P.A.:

- Stato e Amministrazione Statale;
- Enti Pubblici: per Ente Pubblico si intende l'Ente così definito dalla legge o sottoposto a un sistema di controlli pubblici, all'ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca degli amministratori, nonché l'Amministrazione dell'Ente stesso. L'Ente Pubblico è in genere caratterizzato dalla partecipazione dello Stato o di altra Pubblica Amministrazione alle spese di gestione;

oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale o dalla costituzione a iniziativa pubblica. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sono da considerarsi Enti Pubblici le Ferrovie dello Stato, Autostrade S.p.A., ecc.;

- Pubblico Ufficiale: per Pubblico Ufficiale si intende colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Ai sensi dell'art. 357 c.p., agli effetti della legge penale è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autorizzativi o certificativi;

- Incaricato di Pubblico Servizio: ai sensi dell'art. 358 c.p. e agli effetti della legge penale, per Incaricato di Pubblico Servizio si intende colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio. A sua volta, per pubblico servizio si intende l'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con l'esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale. Si specifica che la locuzione "a qualunque titolo" deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale e regolare investitura – Incaricato di Pubblico Servizio di fatto. Non rileva, infatti, il rapporto tra la Pubblica Amministrazione e il soggetto che esplicita il servizio.

QAS: settore Qualità, Ambiente e Sicurezza.

Reati-presupposto o Reati: le fattispecie di reato a cui si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli Enti.

Rifiuto: qualsiasi sostanza o oggetto di cui la persona fisica o giuridica che ne ha il possesso si disfi o abbia l'intenzione o abbia l'obbligo di disfarsi.

Rifiuto Pericoloso: rifiuto che presenta una o più caratteristiche di cui all'Allegato I della Parte IV del Codice dell'Ambiente.

RLS o Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza: soggetto eletto o designato per rappresentare i Lavoratori in relazione agli aspetti della salute e sicurezza sul lavoro.

RSPP o Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione: soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali designato dal Datore di Lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione.

Sistema di Gestione della SSL o Sistema di gestione della sicurezza: parte del sistema complessivo di gestione aziendale che facilita la prevenzione e la gestione dei rischi per la SSL, comprendente la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, le pratiche, le procedure, i processi e le risorse per sviluppare, implementare, raggiungere, riesaminare e mantenere la politica dell'organizzazione in tema di SSL.

Sistema Sanzionatorio e Disciplinare: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

SISTRI: il sistema di controllo della tracciabilità dei Rifiuti, di cui all'art. 188 bis, comma 2, lett.a), Codice dell'Ambiente, istituito ai sensi dell'art. 14bis del D. L. 78/2009, convertito, con modificazioni, in L. 102/2009, e del Decreto del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare del 17 dicembre 2009.

Società: la Capogruppo e le diverse Società del Gruppo considerate singolarmente.

Sorveglianza Sanitaria: insieme degli atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei Lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali, e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

SPP o Servizio di Prevenzione e Protezione: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni alla Società finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali.

SSL o Sicurezza e Salute dei Lavoratori durante il Lavoro: insieme delle condizioni e dei fattori che influenzano il benessere degli addetti, dei lavoratori temporanei, del personale dei fornitori, delle imprese, dei visitatori e di ogni altra persona che si trovi nel luogo di lavoro.

TULD: testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale del 23 gennaio 1973 n.

43, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 80 del 28 marzo 1973.

Unità Produttiva: stabilimento o struttura della Società finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.

Vertice: Organo Amministrativo.

VIA o Valutazione di Impatto Ambientale: procedura amministrativa di supporto per l'autorità decisionale, finalizzata a individuare, descrivere e valutare gli impatti ambientali prodotti dall'attuazione di un determinato progetto.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1 IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001

2.1.1. Premessa

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* ha introdotto, per la prima volta nell'ordinamento italiano, la responsabilità in sede penale degli Enti per fatti commessi nell'esercizio delle attività degli Enti stessi, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Con detto Decreto, entrato in vigore il 4 luglio 2001, il legislatore italiano ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche, società e associazioni ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già aderito da tempo, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

L'ampliamento della responsabilità di cui al Decreto mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti e, quindi, gli interessi economici dei Soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano alcuna conseguenza dalla realizzazione di reati commessi nell'interesse/vantaggio della società da persone fisiche che ricoprivano posizioni apicali e rivestivano funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitavano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché da persone fisiche sottoposte alla direzione e alla vigilanza di uno dei soggetti poc'anzi indicati.

Prima dell'entrata in vigore del Decreto il principio di personalità della responsabilità penale lasciava gli Enti indenni da conseguenze sanzionatorie diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se e in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, solo gli artt. 196-197 c.p. prevedevano (e prevedono tuttora) un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso di insolvibilità dell'autore materiale del fatto.

L'innovazione normativa, perciò, è di grande rilevanza, in quanto, a oggi, né l'Ente, né i Soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio dell'Ente. In questi casi, alla responsabilità penale personale di chi ha commesso il Reato si aggiunge la responsabilità amministrativa dell'Ente a vantaggio del quale o nel cui interesse è stato commesso il Reato.

In sostanza, si tratta di una responsabilità ibrida, che si pone a metà strada tra la responsabilità penale in senso stretto, tuttora ancora propria ed esclusiva della persona fisica, e la responsabilità da illecito amministrativo regolamentata dalla L. 689/1981. La stessa Relazione al D. Lgs. 231/2001 fa riferimento alla "nascita di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo", dal momento che "tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della Legge Delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo" vigente nel nostro ordinamento.

Sta di fatto che, con la normativa in commento, viene introdotta la possibilità di infliggere sanzioni direttamente in capo all'Ente a cui è riconducibile la persona fisica che ha commesso il Reato. In pratica, se tecnicamente non si può parlare di una vera e propria responsabilità penale della persona giuridica, la responsabilità in questione è molto più prossima alla natura penalistica che ad altra.

2.1.2. I Reati-presupposto

La commissione di un reato deve essere considerata come un presupposto per l'attribuzione della responsabilità all'Ente e, specificamente, il reato deve essere commesso nell'ambito dell'attività di impresa. Ciò significa che non ogni reato previsto dalla legge fa sorgere la responsabilità in esame, ma solo quelli puntualmente individuati dal D. Lgs. 231/2001.

Il Decreto, nel suo testo originario (artt. 24-25), si riferiva ai soli reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (indebita percezioni di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico, concussione, corruzione) ponendosi pertanto l'obiettivo di sanzionare soprattutto condotte di tipo corruttivo volte ad agevolare l'attività di impresa.

Nel corso degli anni l'elenco dei cosiddetti Reati-presupposto si è notevolmente esteso fino

a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività di impresa. Per effetto delle successive modifiche apportate al Decreto, risultano attualmente assoggettati all'applicazione di quest'ultimo i seguenti Reati, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche semplicemente tentata: reati in tema di falsità di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (ex art. 25bis D. Lgs. 231/2001, introdotto con D. Legge 350/ 2001 convertito in Legge 409/2001), delitti contro l'industria e il commercio (ex art. 25-bis. Legge n. 99/2009), reati societari (ex art. 25ter D. Lgs. 231/2001, introdotto con D. Lgs. 61/2002, modificato dalla Legge N. 190/2012, dalla Legge 69/2015 e successivamente dal D. Lgs. n.38/2017 e da D. Lgs. n.19 del 2 marzo 2023), reati con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (ex art. 25quater D. Lgs. 231/2001, introdotto con Legge 7/2003), delitti relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (ex art. 25quater D. Lgs. 231/2001, introdotto con Legge 7/2006), delitti contro la personalità individuale (ex art. 25quinquies D. Lgs. 231/2001, introdotto con Legge 228/2003 e modificato dalla Legge n. 199/2016), reati di market abuse (ex art. 25sexies D. Lgs. 231/2001, introdotto con Legge 62/2005) e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187- quinquies TUF) (articolo modificato dal D. Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge n. 238 del 23 dicembre 2021), reati transnazionali (Legge n. 146/2006), reati connessi alla materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza sul lavoro: omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (ex art. 25septies D. Lgs. 231/2001, introdotto con Legge 123/2007), reati di riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, trasferimento fraudolento di valori (ex art. 25octies D. Lgs. 231/2001, introdotto con D. Lgs. 231/2007, modificato dalla Legge n. 186/2014 e da D. Lgs. n. 195 del 18 novembre 2021 e D. Legge n. 105/2023 coordinato con la Legge di conversione n. 137 del 9 ottobre 2023), reati informatici e di trattamento illecito dei dati (ex art. 24bis D. Lgs. 231/2001, introdotto con Legge 48/2008, e modificato dai D. Lgs. N.7 e n. 8/2016 e dal D. Legge n. 105/2019), delitti di criminalità organizzata (ex art. 24ter D. Lgs. 231/2001, introdotto con L. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015 e da D. Lgs. N.19 del 2 marzo 2023), delitti contro l'industria e il commercio (ex art. 25bis1 D. Lgs. 231/2001, introdotto con Legge 99/2009), reati in materia di diritto d'autore (ex art. 25novies D. Lgs. 231/2001, introdotto con Legge 99/2009 modifiche agli artt. 171 – ter abusiva duplicazione di opere

dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, etc. e all'art. 174-ter Legge sulla protezione del diritto d'autore Legge 93 del 14 luglio 2023), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (ex art. 25decies D.lgs. 231/2001, introdotto con Legge n. 116/2009), reati ambientali (ex art. 25undecies D.lgs. 231/2001, introdotto con D. Lgs. 121/2011, modificato dalla Legge n. 68/2015 e da D. Lgs. n. 21/2018), abbandono rifiuti inserito dall'Art. 255 D. Lgs 152/2006, inquinamento ambientale modifica Art. 452 – bis c.p., disastro ambientale art. 452 – quater c.p. introdotti con D.L. n. 105/2023 coordinato con la Legge di conversione n. 137 del 9 ottobre 2023), reati concernenti al traffico di migranti: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (ex art. 25duodecies D. Lgs. 231/2001, introdotto con D. Lgs. 109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017 e dal Decreto del 3 febbraio 2023), razzismo e xenofobia (art. 25 - terdecies aggiunto dalla Legge n. 167/2017 e modificato dal D. Lgs. n. 21/2018), frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 - quaterdecies D. Lgs. 231/01) reati tributari (art.25-quinquesdecies D.lgs. 231/2001 introdotto dalla Legge n. 157/2019 e modificato dal D. Lgs. n.75/2020), contrabbando (art. 25 – sexiesdecies D. Lgs. n. 75/2020), disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale (art. 25 – septiesdecies, introdotto da Legge n. 22 del 09 marzo 2022 modificato dalla Legge n. 6 del 22 gennaio 2024), riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 – duodevicies, introdotto da Legge n. 22 del 09 marzo 2022). La responsabilità dell'Ente si configura anche in relazione a Reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato. Allo stesso modo, la responsabilità dell'Ente si configura quando le fattispecie incriminatrici previste dal Decreto siano integrate al solo stadio di tentativo. In quest'ultimo caso, ai sensi dell'art. 26, comma 1, D.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nel caso in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.1.3. I criteri di attribuzione della responsabilità all'Ente: i criteri oggettivi

Affinché vi sia un'attribuzione in concreto di responsabilità in capo all'Ente occorre che siano soddisfatti alcuni criteri di carattere oggettivo e altri di carattere soggettivo.

L'art. 5 D. Lgs. 231/2001 pone tre criteri di natura oggettiva, in base ai quali è possibile attribuire all'Ente la responsabilità di un Reato commesso nell'esercizio dell'attività tipica. Di seguito vengono riportati i criteri in questione.

1. Il Reato è stato commesso nell'interesse/vantaggio dell'Ente: il criterio in esame pone due condizioni tra loro alternative per l'attribuzione della responsabilità, entrambe caratterizzate dal rilievo del beneficio che l'Ente avrebbe potuto conseguire o ha realmente conseguito. La prima condizione attiene alle finalità che il soggetto autore del Reato si propone con la sua commissione, ovvero al possibile utile dell'Ente; la seconda attiene all'effettivo utile conseguito dall'Ente. Dal momento che le due condizioni sono alternative, il conseguimento di un vantaggio dell'Ente, anche nel caso in cui il soggetto autore del reato non intenda specificamente agire per il profitto dell'Ente stesso, comporta comunque l'attribuzione di responsabilità.

2. Gli autori del Reato sono persone fisiche che ricoprono una posizione apicale all'interno dell'Ente, oppure una posizione subordinata ai primi: la seconda categoria in questione non pone particolari problemi di individuazione, trattandosi, in buona sostanza, dei prestatori di lavoro subordinato. Più complessa, invece, è l'individuazione dei soggetti di cui alla prima categoria. La normativa definisce i soggetti che ricoprono una posizione apicale come coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, ovvero soggetti che coincidono con le figure degli Amministratori e dei Direttori Generali. Tuttavia, simili funzioni possono essere ricoperte in via derivativa attraverso la cosiddetta delega di funzioni e quindi anche il soggetto delegato, seppur legato all'Ente da un rapporto di lavoro subordinato, deve rientrare nella categoria dei soggetti che ricoprono posizioni apicali. D'altro canto, la normativa identifica la posizione apicale anche in colui che esercita tali funzioni limitatamente a un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; con il che, la categoria è ulteriormente allargata a soggetti, formalmente prestatori di lavoro, che eseguono la loro attività al di sotto del vertice aziendale ordinario. Soprattutto, la normativa coinvolge nella categoria in esame i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" dell'Ente e, contale espressione, pare debba intendersi non solo la figura dell'Amministratore di fatto, ma anche quella, ad esempio, del Socio non amministratore che, detenendo la maggioranza assoluta delle azioni, è in condizione di determinare in modo significativo la politica aziendale.

3. Gli autori del Reato non hanno agito nell'esclusivo interesse proprio e di terzi: si tratta di un criterio negativo, speculare rispetto al primo. Se il soggetto autore del Reato ha avuto finalità diverse dal profitto dell'Ente, viene meno il collegamento tra il Reato e l'Ente medesimo e quindi la rimproverabilità di quest'ultimo. In una simile situazione sarebbe irrilevante il profitto che in concreto l'Ente potrebbe aver conseguito, in deroga al primo criterio sopra descritto. Tuttavia, se l'autore del Reato ha agito anche solo in parte nell'interesse dell'Ente, quest'ultimo rimane responsabile del Reato.

2.1.4 I criteri di attribuzione della responsabilità all'Ente: i criteri soggettivi

Una mera riconducibilità oggettiva all'attività d'impresa non è sufficiente perché si configuri la responsabilità dell'Ente; infatti, è necessario anche un intervento specifico dell'Ente e cioè il Reato deve essersi realizzato come espressione della politica aziendale e, perciò, deve essere attribuibile ai soggetti in posizione apicale, oppure deve derivare da una colpa di organizzazione e, in questo senso, deve essere attribuibile oggettivamente ai subordinati.

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 pongono i criteri di natura soggettiva perché si configuri la responsabilità dell'Ente.

1. Gli autori del Reato sono soggetti in posizione apicale e il Reato è espressione della politica d'impresa: qualora il Reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale all'interno dell'Ente, la legge presuppone che la commissione del Reato sia espressione della politica d'impresa dell'Ente stesso e quindi ne presuppone la responsabilità, salvo prova contraria. Ciò implica un'inversione dell'onere della prova e, inoltre, la stessa prova è vincolata a specifici parametri. In altri termini, è l'Ente che deve fornire la prova della sua "innocenza" e questa prova deve consistere nel fatto che:

a) prima della commissione del Reato, l'Ente abbia adottato e attuato in maniera efficace il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, idoneo a prevenire il Reato di cui è causa;

b) l'ente abbia istituito un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

c) l'autore del Reato lo abbia commesso eludendo fraudolentemente il Modello;

d) l'Organismo di Vigilanza abbia svolto in modo adeguato i propri compiti.

Dunque, quando il Reato è commesso da un soggetto in posizione apicale, perché si configuri la responsabilità dell'Ente, occorre un *quid pluris* e cioè l'assenza di una situazione organizzativa tesa a impedire il Reato.

1. Gli autori del Reato sono soggetti in posizione subordinata e il Reato è espressione della violazione degli obblighi di direzione e vigilanza: qualora il Reato sia stato

commesso da un soggetto in posizione subordinata all'interno dell'Ente, la responsabilità dell'Ente è connessa alla violazione degli obblighi di direzione e vigilanza del subordinato. Non sussiste alcuna violazione qualora l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione del Reato. Contrariamente da quanto esaminato con riferimento ai soggetti in posizione apicale, l'adozione del Modello integra una presunzione di conformità a favore dell'Ente, posto che l'onere della prova circa l'idoneità del Modello stesso spetta a controparte. Anche in questo caso il Legislatore tipizza il contenuto del Modello, stabilendo che questo deve prevedere:

- misure idonee a garantire che l'attività aziendale venga svolta nel rispetto della legge;
- misure idonee a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio;
- verifiche periodiche sul suo funzionamento e modifiche strutturali in caso di violazione alle prescrizioni ivi contenute o in caso di mutamenti dell'organizzazione aziendale;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni.

Dunque, quando il Reato è commesso da un subordinato, perché si configuri la responsabilità dell'Ente, occorre un *quid pluris* e cioè un *deficit* di direzione e vigilanza.

2.1.5 Le sanzioni

In caso di illecito commesso a vantaggio o nell'interesse dell'Ente è sempre prevista una sanzione pecuniaria applicata per quote non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, dove il valore di ciascuna quota è stabilito in un minimo di Euro 258 e un massimo di Euro 1.549. Nei casi più gravi, alle sanzioni pecuniarie si aggiungono le misure interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrarre con la Pubblica

Amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In taluni casi sono previste ulteriori sanzioni, quali la confisca del prezzo o del profitto del Reato e la pubblicazione della sentenza di condanna sui *media*.

2.2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO Ex D. Lgs. 231/2001

Il Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, ha previsto, tuttavia, una forma specifica di esimente da detta responsabilità, qualora si verificano le condizioni di cui all'art. 6 D. Lgs. 231/2001. In particolare, l'Ente deve dimostrare che:

a) l'Organo Amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ovvero all'Organismo di Vigilanza nonché al Responsabile dell'Ufficio Legale;

c) le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Va sottolineato, in proposito, che l'esonero dalla responsabilità dell'Ente passa attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Dunque, la formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità e, a tal fine, devono essere contestualizzate e specificamente calibrate sul rischio Reato proprio dell'Ente, così da fissare regole di condotta volte a prevenire la commissione di determinati Reati. Inoltre, è di fondamentale importanza che i modelli vengano effettivamente attuati. In altri termini, la concreta struttura che l'Ente si dà deve essere finalizzata non più solo alla massimizzazione dei ricavi, propria del concetto stesso di *business*, ma anche alla protezione da comportamenti distonici rispetto alle norme penali di riferimento.

La specifica colpevolezza dell'Ente si configura quando il Reato commesso da un suo organo sottoposto rientra in una decisione imprenditoriale, ovvero quando esso è conseguenza del fatto che l'Ente medesimo non si è dotato di un modello di organizzazione idoneo a prevenire i Reati del tipo di quello verificatosi o, ancora, che vi è stata al riguardo omessa o insufficiente vigilanza da parte degli organismi dotati di potere di controllo.

Il Modello si può quindi definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi responsabilità e poteri, funzionale alla diligente gestione di un sistema di monitoraggio e controllo dei processi sensibili al fine di prevenire, all'interno di tali processi, la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Il Modello deve quindi rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività a rischio Reato;
- b) prevedere specifici Protocolli per la prevenzione dei Reati;
- c) individuare, al fine della prevenzione dei Reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- d) prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In buona sostanza, l'idoneità del Modello presuppone una corretta ricognizione delle Aree a Rischio e impone la procedimentalizzazione delle attività dell'Ente, funzionale a prevenire la commissione del Reato. Inoltre, il Modello deve essere supportato da un'opera efficace di controllo sul suo funzionamento, operato da specifico organo di vigilanza, e da adeguato supporto sanzionatorio interno.

Infine, il Decreto prevede che il Modello possa essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni al riguardo. Resta inteso che l'Ente, per meglio perseguire il fine di prevenire i Reati, può anche discostarsi dai codici di comportamento di cui sopra qualora specifiche esigenze aziendali lo richiedano, senza che per questo si possano dare per non adempiuti i requisiti necessari per la redazione di un valido Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

3. IL MODELLO DI GOVERNANCE E IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI PLT ENERGIA

3.1 PLT energia s.r.l.

PLT energia è una Holding di partecipazioni che, attraverso le sue controllate/partecipate, ha la missione di produrre e vendere energia elettrica, grazie alla progettazione, costruzione e gestione di impianti alimentati da fonti rinnovabili.

Il Gruppo PLT energia, capitalizzando capacità imprenditoriali e organizzative, *know-how* tecnico e finanziario, capacità di gestione del rischio, capacità di ottimizzare tempi e costi, si è dotato di un patrimonio di competenze e professionalità di assoluto rilievo, che le consente di assumere un ruolo di primo piano nel settore e di dare spinta innovativa al mercato delle energie rinnovabili.

In tale contesto, PLT energia, sempre tesa al miglioramento, ha ritenuto di dover ottemperare alle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001, in modo da garantire la correttezza e la trasparenza delle proprie attività.

3.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

PLT energia è dotata delle c.d. funzioni di governance e supporto, quali Legale, Amministrazione, Tesoreria, Servizi generali, Risorse Umane, Acquisti e Qualità per mezzo di propri dipendenti legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, nonché attraverso contratti di consulenza e servizi stipulati con soggetti esterni.

Tali contratti regolano formalmente le prestazioni dei diversi servizi, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi, determinati sulla base dei prezzi di mercato e del CCNL di riferimento.

3.3. LA CORPORATE GOVERNANCE

La Corporate Governance di PLT energia è articolata come di seguito descritto.

Assemblea

L'Assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge e dallo Statuto.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di PLT energia, composto di tre membri, è investito di tutti

i più ampi poteri ordinari e straordinari per l'amministrazione della Società e per l'attuazione e il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla Legge e dallo Statuto.

Organi Amministrativi delle Società controllate/partecipate

Le Società controllate/partecipate sono amministrate da un Amministratore Unico, che agisce secondo i principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze.

3.4 PROCESSI E PROCEDURE

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, PLT energia ha messo a punto un insieme di procedure volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali. In particolare, le procedure approntate dalla Società indicano le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività.

In quest'ottica, i processi aziendali e in particolare quelli sensibili:

- sono definiti nel rispetto di principi e norme di comportamento etico (correttezza, trasparenza, onestà, collaborazione, integrità, ecc.);
- prevedono meccanismi interni di controllo;
- sono caratterizzati dal principio della contrapposizione delle funzioni e separazione dei poteri nello svolgimento;
- sono coerenti rispetto alle responsabilità organizzative assegnate all'organizzazione aziendale, ai poteri interni ed esterni e alla normativa vigente;
- sono tracciabili e verificabili al fine di dimostrare l'applicazione e il rispetto dei punti precedenti;
- sono aggiornati all'evolvere del contesto organizzativo, di *business* e normativo;
- sono formalizzati all'interno di documenti e procedure aziendali che ne disciplinano modalità operative, responsabilità e cicli autorizzativi. Tali documenti sono diffusi a tutte le funzioni che partecipano al relativo processo attraverso il sito internet aziendale e la intranet aziendale. Gli originali sono custoditi presso l'Ufficio Legale-Societario di PLT energia.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PLT ENERGIA

4.1 PREMESSA

PLT energia, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine della Società, delle aspettative degli *stakeholder*, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione e attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 sulla base delle proprie specificità in relazione alle attività svolte dalla Società e dalle sue controllate o partecipate.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che, al di là delle prescrizioni normative (che indicano il Modello stesso come facoltativo e non obbligatorio), il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire la commissione di illeciti e reati.

4.2 OBIETTIVI E FINALITA'

L'adozione del Modello è finalizzata, da un lato, a far sì che Soci, Amministratori, Dipendenti e collaboratori di PLT energia abbiano piena consapevolezza delle disposizioni e delle relative conseguenze del D. Lgs. 231/2001 e, dall'altro lato, grazie ai Protocolli identificati e all'attività di vigilanza istituita, a poter prevenire e/o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione di reati definiti nel Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone i seguenti obiettivi:

- a) determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di PLT energia e soprattutto in coloro che operano nelle Aree a Rischio la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, in illeciti passibili di sanzioni penali e amministrative, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti di PLT energia;
- b) condannare vigorosamente qualsiasi forma di comportamento illecito, in quanto sempre e comunque contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi

etico-sociali cui PLT energia intende attenersi nell'espletamento della propria attività aziendale;

- c) intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione di illeciti e reati, grazie a un'azione di monitoraggio delle Aree a Rischio.

4.3 I PRINCIPI ISPIRATORI

PLT Energia ha predisposto il Modello sulla base dei principi di seguito elencati.

1. **Ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua:** per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. Detto principio tende ad assicurare che tutte le operazioni aziendali siano autorizzate a un predefinito livello e che siano supportate da adeguata documentazione, tale da garantire la trasparenza delle operazioni stesse e da facilitarne in ogni momento la verifica.
2. **Nessuno può gestire in autonomia un intero processo aziendale:** il sistema deve garantire l'applicazione del principio di segregazione dei ruoli, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere posta sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente e protocolla l'operazione.
3. **A nessuno possono essere conferiti poteri illimitati.**
4. **I poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione.**
5. **I poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate:** PLT energia adotta un sistema di deleghe e poteri perfettamente coerente con le responsabilità organizzative assegnate. In particolare, ogni operazione aziendale e, in particolare, le operazioni relative alle Aree a Rischio sono state proceduralizzate e per ciascuna di esse è stata elaborata una chiara e intuitiva matrice di responsabilità/attività.
6. **I controlli devono essere documentati:** il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

4.4 DESTINATARI

Sono Destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di PLT energia.

Tra i Destinatari sono annoverati i componenti dell'Organo Amministrativo, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i Dipendenti, gli agenti, i consulenti esterni, i *partner* e i fornitori. Più in generale, il Modello è destinato a tutti coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione e controllo del Gruppo e i soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di costoro, quali Dipendenti, collaboratori, consulenti, agenti, procuratori e tutti i terzi che agiscono in nome e per conto del Gruppo nell'ambito delle attività ritenute anche potenzialmente a rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

4.5 COSTRUZIONE DEL MODELLO

L'art. 6, comma 2, del decreto 231 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della disposizione si riferiscono espressamente ad alcune attività correlate ad un processo di sana e prudente gestione dei rischi.

Ferma restando l'esigenza che ogni impresa costruisca e mantenga in efficienza il proprio sistema di gestione dei rischi e di controllo interno, anche in ottica di "compliance integrata", di seguito si propone un approccio coerente con i principali framework di riferimento in tema di controllo interno e di gestione dei rischi 231.

Le fasi principali in cui il sistema di prevenzione dei rischi 231 dovrebbe articolarsi sono le seguenti:

- a) Identificazione dei rischi potenziali;
- b) Progettazione del sistema di controllo (cd. Protocolli).

Il Modello è stato predisposto seguendo un tipico processo maieutico di gestione e valutazione dei rischi.

Processo di risk management e risk assessment

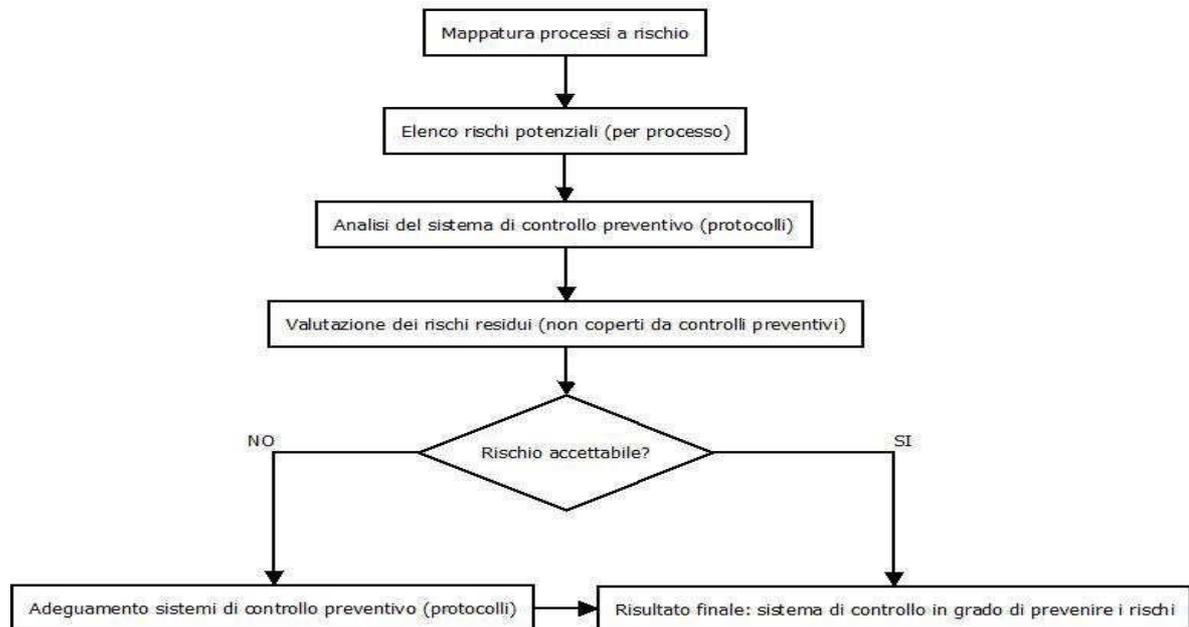


Fig. 1 Processo di gestione e valutazione dei rischi.

In particolare, la realizzazione del Modello di PLT energia si è articolata nelle seguenti fasi:



Fig. 2 Progetto 231 di PLT energia.

4.5.1. Fase di risk assessment macro

La fase di *risk assessment macro* si è sviluppata attraverso l'analisi e valutazione del sistema di organizzazione e controllo della Società, al fine di identificare eventuali carenze e relative azioni di miglioramento. Nel dettaglio, si è proceduto a:

- a) analisi conoscitiva tramite acquisizione di documenti, quali visura camerale aggiornata con indicazione delle partecipazioni e dei rapporti di collegamento e controllo, atto costitutivo e statuto, deliberazioni dell'Assemblea dei Soci inerenti alla scelta del sistema di amministrazione, determine dell'Organo Amministrativo. L'analisi di detti documenti è servita a individuare le funzioni e le posizioni di responsabilità nello svolgimento delle attività di impresa e nei processi operativi;
- b) analisi conoscitiva attraverso interviste e colloqui volte a comprendere chi fa cosa, con quali modalità.

La fase ha prodotto un elenco di attività, funzioni e processi sensibili e a rischio Reato.

4.5.2 Fase di risk assessment micro

La fase si è sviluppata partendo dai seguenti assunti:

- a) PLT energia è dotata delle c.d. funzioni di governance e supporto, quali Legale, Amministrazione, Tesoreria, Servizi generali, Risorse Umane, Acquisti e Qualità per mezzo di propri dipendenti legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, nonché attraverso contratti di consulenza e servizi stipulati con soggetti esterni.
- b) Il Gruppo PLT energia è un polo di società operanti nel settore dell'energia rinnovabile con l'obiettivo di realizzare sia progetti greenfield sia acquisire impianti in esercizio sul mercato secondario, brownfield.
- c) L'analisi è stata condotta attraverso studi documentali, interviste e colloqui e ogni singolo processo aziendale e, in particolare, quelli previamente definiti sensibili e a rischio, è stato confrontato con le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001.

Ciascun processo è stato definito in termini di:

- ✓ Reato potenziale,
- ✓ potenziale modalità di attuazione del Reato,
- ✓ funzioni coinvolte,
- ✓ breve sintesi del processo sensibile,
- ✓ identificazione delle criticità in termini di carenze rispetto ai Protocolli di prevenzione di riferimento.

Infine, ciascun rischio è stato valutato in base a una gradazione di intensità. Nello specifico, è stata adottata la seguente scala di gravità:

- ✓ rischi critici: probabilità di accadimento alta;
- ✓ rischi rilevanti: probabilità di accadimento media;
- ✓ rischi modesti: probabilità di accadimento bassa;
- ✓ rischi improbabili: rischi relativi a Reati la cui commissione è improbabile, in ragione del tipo di attività svolta o in ragione delle modalità operative e della struttura organizzativa della Società;
- ✓ fattispecie non realizzabile: rischi che non possono trovare realizzazione in ragione del tipo di attività svolta;
- ✓ fattispecie inapplicabili: rischi relativi a Reati per la realizzazione dei quali la Legge prevede determinati requisiti della Società non presenti nel caso di specie (es.: reati propri di amministratori di società quotate in mercati regolamentati,). La fase ha prodotto la mappatura delle Aree a Rischio.

Il Modello Organizzativo non prevede, per le ragioni di seguito esposte, schemi di controllo interni volti a prevenire la commissione di alcuni reati previsti dal Decreto legislativo 231/2001, in quanto tali reati si configurano quali: reati non rilevanti, in considerazione dell'attività e finalità statutarie.

I reati in parola, previsti dal D. Lgs. 231/2001 sono i seguenti:

(i) le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1); (ii) la frode in

competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies); (iii) L' esercizio abusivo di attività gioco o di scommessa (Art. 4 ex Legge 401/1989); (iv) il furto di beni culturali (Art. 518 bis c.p.); (v) l'appropriazione indebita di beni culturali (Art. 518 ter c.p.); (vi) la ricettazione di beni culturali (Art. 518 quater c.p.); (vii) la ricettazione di beni culturali (Art. 518 quater c.p.); (viii) la falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (Art. 518 octies c.p.); (ix) le violazioni in materia di alienazione di beni culturali (Art. 518 novies c.p.); (x) le violazioni in materia di alienazione di beni culturali (Art. 518 novies c.p.); (xi) l'importazione illecita di beni culturali (Art. 518 decies c.p.); (xii) l'uscita o esportazione illecite di beni culturali (Art. 518 undecies c.p.); (xiii) l'uscita o esportazione illecite di beni culturali (Art. 518 undecies c.p.); (xiv) la distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (Art. 518 duodecies c.p.); (xv) la contraffazione di opere d'arte (Art. 518 quaterdecies c.p.); (xvi) il riciclaggio di beni culturali (Art. 518 sexies c.p.); (xvii) la devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 518 terdecies c.p.); (xviii) la distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici;

4.5.3. Fase di gap analysis e piano delle azioni

La fase è consistita nell'elaborazione di un piano di implementazione delle misure da adottare al fine di prevenire il rischio Reato, con indicazione dei Protocolli necessari.

Giova ricordare che i Protocolli indicati non sono tesi a eliminare completamente i rischi, dal momento che la quantità di controlli preventivi istituibili è virtualmente infinita, con intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale, ma sono piuttosto tesi a rendere i rischi accettabili e cioè incastonati all'interno di un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. La fase ha prodotto il piano delle azioni da svolgere e dei Protocolli da elaborare e attivare. Il piano così definito è stato condiviso con il Vertice.

4.5.4. Fase di implementazione

La fase si è composta di:

implementazione del piano delle azioni a livello macro, che ha portato alla definizione, condivisione e formalizzazione di: Codice Etico, Organismo di Vigilanza, piano di comunicazione e formazione;

implementazione del piano di azioni a livello micro, che ha portato alla definizione, condivisione e formalizzazione di: Protocolli e procedure per ciascun processo sensibile;

formalizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, riportato integralmente nel presente documento.

4.6 ADOZIONE DEL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO

La Capogruppo, PLT energia, ha predisposto e varato il Modello soggetto al recepimento anche da parte delle Società controllate e partecipate, cui è attribuita la responsabilità dell'attuazione del Modello nel proprio ambito, in relazione alle attività poste concretamente in essere nelle Aree a Rischio, con gli adattamenti necessari a garantirne l'efficacia, considerata la specificità delle attività svolte dalla singola Società.

A tal riguardo si precisa che l'Organo Amministrativo di ciascuna Società del Gruppo, sentito il proprio Organismo di Vigilanza (a cui è altresì attribuito un potere propulsivo), potrà proporre modifiche e integrazioni al Modello. L'Organismo di Vigilanza proponente informerà l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo che si coordinerà con l'Organo Amministrativo della stessa.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza di PLT energia e agli Organismi di Vigilanza delle altre Società del Gruppo il compito primario di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

È invece attribuito al Responsabile dell'Ufficio Legale il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

È compito primario dell'Organismo di Vigilanza di PLT energia e degli Organismi di Vigilanza

delle altre Società del Gruppo esercitare i controlli sulle attività delle singole Società e Aree a Rischio secondo i principi procedurali descritti al paragrafo 5 del presente capitolo e ciascuno per le parti di propria competenza.

È inoltre affidato all'Organismo di Vigilanza di PLT energia, quale Capogruppo, il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale le attività di verifica e controllo sull'applicazione del Modello stesso nell'ambito di tutte le Società del Gruppo, al fine di assicurare una corretta e omogenea attuazione del Modello stesso, nonché di effettuare, in casi particolari, specifiche azioni di verifica e controllo sulle singole Società.

In particolare, sono riconosciuti all'Organismo di Vigilanza di PLT energia, nel rispetto dell'autonomia delle diverse Società e dei limiti imposti da disposizioni di legge, i seguenti poteri nei confronti delle controllate e partecipate:

- ✓ potere di dare impulso e di svolgere funzioni di coordinamento riguardo alle modalità di applicazione del Modello e alle attività di verifica e controllo dello stesso;
- ✓ potere di proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;
- ✓ potere di effettuare, nei casi valutati particolarmente critici con riferimento a PLT energia e/o al Gruppo, particolari azioni di verifica e controllo sulle singole Società del Gruppo nelle Aree a Rischio, con possibilità di accedere alla documentazione rilevante di tutte le Società, senza alcuna forma di intermediazione.

4.7 MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Essendo il presente Modello un atto di emanazione dell'Organo Amministrativo di PLT energia, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a), D. Lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo della stessa.

È peraltro riconosciuta all'Organo Amministrativo di PLT energia la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere meramente formale.

In entrambe le ipotesi, le suddette modifiche potranno essere apportate anche a seguito

delle valutazioni e delle conseguenti proposte da parte dell'Organismo di Vigilanza di PLT energia (che, a sua volta, potrà ricevere impulso dagli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo).

PLT energia comunica tempestivamente alle Società controllate e partecipate ogni modifica apportata al presente Modello.

Le modifiche e integrazioni al Modello verranno recepite dalle Società del Gruppo mediante apposita delibera dei rispettivi Organi Amministrativi e con gli adattamenti necessari a garantirne l'efficacia, considerata la specificità delle attività svolte dalle singole Società.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Premessa

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), D. Lgs. 231/2001, al momento della formale adozione del Modello, l'Organo Amministrativo deve affidare la vigilanza sull'applicazione e l'osservanza del Modello ad un organismo ad hoc dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organo Amministrativo è inoltre tenuto a disciplinare gli aspetti principali relativi al funzionamento dell'OdV (es.: modalità di nomina e revoca, durata in carica) e ai requisiti soggettivi dei suoi componenti. Inoltre, deve comunicare all'intera struttura aziendale i compiti dell'OdV e i suoi poteri, prevedendo, in via eventuale, sanzioni in caso di mancata collaborazione.

Per completezza, è da evidenziare che la nomina dell'OdV, così come l'adozione del Modello, non è obbligatoria: la mancata applicazione dell'art. 6, comma 1, lett. a) e b), D. Lgs. 231/2001, non implica per l'azienda alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti eventualmente realizzati dai suoi Amministratori e Dipendenti. In caso di mancata applicazione delle previsioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. a) e b), D. Lgs. 231/2001, al verificarsi di un illecito, la responsabilità penale rimane personale di chi ha commesso l'illecito, ma sanzioni di carattere amministrativo possono essere irrogate anche nei confronti dell'azienda e incidere direttamente sugli interessi economici dei Soci.

Pertanto, è legittimo che i Soci esperiscano azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori inerti che, non avendo adottato il Modello e non avendo nominato l'OdV, abbiano impedito all'Ente di fruire del meccanismo di esonero dalla responsabilità.

Una volta istituito, l'OdV provvede a darsi un proprio regolamento interno.

5.2 Compiti

L'OdV svolge un'apposita funzione di controllo interno e la esercita in maniera svincolata da rapporti gerarchici rispetto ai responsabili di settori sottoposti al controllo. Come da più evoluta dottrina aziendalistica, la funzione in esame è spesso direttamente collegata al vertice, giacché deve operare in supporto a esso e ha come obiettivo quello di assicurare l'efficienza e l'efficacia non solo dei controlli interni, ma anche delle *operations*. Ciò premesso, è opportuno precisare sin da ora che l'Organo Amministrativo, pur con l'istituzione dell'OdV mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile, a cui si aggiunge oggi la responsabilità relativa all'adozione e all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'OdV, ex art. 6, comma 1, lett. a) e b), D. Lgs. 231/2001. L'OdV svolge compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei Reati, ma piuttosto in ordine al funzionamento e all'osservanza del Modello. Esso non possiede poteri impeditivi e non può neppure modificare di propria iniziativa il Modello, se non con l'approvazione dell'Organo Amministrativo, ma assolve, invece, a un compito consultivo del Vertice.

In capo all'OdV esiste l'obbligo di vigilanza, che non comporta di per sé l'obbligo di impedire l'azione illecita. A esso non è applicabile la disposizione dell'art. 40, comma 2, c.p., secondo cui non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo: infatti, perché si configuri il concorso omissivo nei Reati commessi dall'Ente a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza e controllo è necessario che al destinatario sia attribuita contestualmente anche la posizione di garante del bene giuridico protetto. Non è questo il caso dell'OdV.

I compiti specifici dell'OdV sono:

- ✓ vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i

comportamenti concreti e il Modello istituito;

- ✓ valutare nel merito l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale e non meramente formale capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- ✓ garantire circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- ✓ garantire l'aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti. Detto compito si articola in due fasi:
 - presentare le proposte di adeguamento del Modello agli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;
 - verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte (*follow-up*).

In particolare, l'attività di aggiornamento del Modello si rende necessaria in caso di significative violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, di significative modificazioni dell'assetto societario e di rilevanti modifiche normative. È da sottolineare che l'attività pratica di aggiornamento non compete all'Organismo di Vigilanza, ma Responsabile dell'Ufficio Legale che, di fatto, interviene operativamente sul Modello.

- ✓ rilevare e segnalare all'Organo Amministrativo eventuali violazioni del Modello;
- ✓ predisporre relazioni informative da trasmettere all'Organo Amministrativo con le cadenze di cui al paragrafo 6.2. del presente capitolo, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse;
- ✓ interfacciarsi con l'Organo Sindacale, ove esistente.

5.3 Requisiti

Perché i compiti di cui sopra siano effettivamente esperiti e i controlli diventino realmente efficaci, l'OdV deve godere delle seguenti caratteristiche:

- a) autonomia e indipendenza,
- b) professionalità,

c) continuità d'azione.

Secondo le Linee Guida di Confindustria i concetti di autonomia e indipendenza non devono essere interpretati in senso stretto: infatti, il pagamento di un compenso alla persona preposta ai compiti di vigilanza, interna o esterna all'azienda, non costituisce causa di dipendenza. Inoltre, il grado di indipendenza deve essere valutato con riferimento all'OdV inteso nella sua globalità (se la composizione è plurisoggettiva) e non con riferimento ai singoli componenti.

Perché esista autonomia e indipendenza dell'OdV è invece necessario che non gli siano attribuiti compiti esecutivi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio al momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. Inoltre, l'autonomia e l'indipendenza sembrano essere garantite dall'inserimento dell'OdV come unità di *staff* in una posizione gerarchica la più elevata possibile e direttamente collegata al Vertice e dall'attribuzione allo stesso di un *budget* di spesa da gestire in maniera autonoma.

Per quanto riguarda la professionalità, è da sottolineare che l'OdV deve svolgere attività ispettiva e per questo è consigliabile abbia buona capacità di analisi dei sistemi di controllo, oltre che una formazione di tipo giuridico e, in particolare, penalistica. Nulla osta a che l'OdV si avvalga di specifiche professionalità di esperti e consulenti per l'esecuzione di operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo.

Con riferimento alla continuità d'azione, si chiede all'OdV garanzia di efficace e costante attuazione del Modello così come articolato attraverso la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi.

Infine, i componenti dell'OdV devono possedere il requisito personale dell'onorabilità e non devono esistere conflitti di interessi e relazioni di parentela con gli Organi Sociali e con il Vertice.

5.4 Incompatibilità

Illustrate le attività da svolgere e i principali requisiti dell'OdV è possibile tracciare un

quadro delle incompatibilità, seppur nel silenzio della normativa vigente.

In primo luogo, con l'estensione dell'applicazione del Decreto ai delitti colposi, è da escludersi la conferibilità del ruolo di OdV (o di componente lo stesso) al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Tale figura, sia essa interna o esterna all'organizzazione aziendale, è dotata di autonomi poteri di iniziativa e controllo non sovrapponibili ai poteri di iniziativa e controllo dell'OdV. Per quanto essa possa possedere idonei requisiti di professionalità, è indubbio che detto soggetto svolga un ruolo operativo e sia quasi sempre inserito all'interno di precise gerarchie aziendali da cui dipende, o quando esterno all'azienda, sia vincolato da rapporti contrattuali con esponenti delle predette gerarchie aventi a oggetto le attività di controllo in parola.

5.5 Poteri

L'OdV deve essere dotato di tutti i necessari poteri per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. Dunque, le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che in ogni caso l'Organo Amministrativo è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento.

L'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario allo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001. Inoltre, esso deve potersi avvalere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni. Di conseguenza, a esso deve essere assegnato un budget: l'Organo Amministrativo dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie da allocare in capo all'OdV, che potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (es.: trasferte, consulenze specialistiche).

Infine, esistono nei confronti dell'OdV obblighi di informazione. Oltre a un sistema generico di reportistica, è necessario che, con scadenze predefinite, le Aree a Rischio compilino apposite schede di evidenza. Con ciò non si intende in alcun modo incentivare il fenomeno

dei cosiddetti *rumors* interni, ma piuttosto si intende realizzare un sistema di *reporting* di fatti e/o comportamenti reali che non segua la linea gerarchica e che consenta al personale di riferire casi di violazioni di norme da parte di altri all'interno dell'azienda, senza timore di ritorsioni. In quest'ottica l'OdV viene ad assumere funzioni similari a quelle del Comitato Etico. È, comunque, sempre opportuno tenere separati l'OdV dal Comitato Etico.

5.6 Composizione

Nel silenzio della legge, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'OdV, ciò anche in considerazione alle dimensioni dell'Ente, delle relative regole di *corporate governance* e della necessità di operare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Le opzioni possibili per la Società al momento dell'individuazione e configurazione dell'OdV possono essere così sintetizzate:

- ✓ attribuzione del ruolo di OdV al comitato di controllo interno, ove esistente, purché composto esclusivamente da Amministratori non esecutivi o indipendenti;
- ✓ attribuzione del ruolo di OdV alla funzione di *internal auditing*, ove esistente;
- ✓ creazione di un OdV *ad hoc*, a composizione monocratica o collegiale, costituito da soggetti interni (es.: *internal auditor*, funzione legale, Amministratori non esecutivi) e/o esterni (es.: consulenti, esperti);
- ✓ attribuzione del ruolo di OdV all'Organo Amministrativo.

Nello specifico, per i Gruppi vengono individuate alcune condizioni necessarie a garantire l'effettività dei controlli:

- a) in ogni Società controllata o partecipata deve essere istituito un OdV ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), D. Lgs. 231/2001. Se le Società controllate o partecipate sono di piccole dimensioni, è possibile attribuire le funzioni di OdV direttamente all'Organo Amministrativo, ai sensi dell'art. 6, comma 4, D. Lgs. 231/2001;
- b) è preferibile che l'OdV della Capogruppo sia di composizione collegiale. Esso ha il potere di effettuare controlli presso le Società del Gruppo e, in questo senso, i suoi

- componenti assumono la veste di professionisti esterni, in quanto esercitano le loro attività di controllo nell'interesse della Capogruppo, riportando direttamente all'Organo Amministrativo della stessa, con i vincoli di riservatezza propri del consulente esterno;
- c) gli OdV delle Società controllate e partecipate possono avvalersi del supporto dell'OdV della Capogruppo e delle risorse allocate presso lo stesso organismo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la Capogruppo;
 - d) gli OdV delle Società controllate e partecipate possono sempre commissionare verifiche all'OdV della Capogruppo.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI PLT ENERGIA

6.1 PREMESSA

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), D. Lgs. 231/2001, è istituito presso PLT energia e presso ciascuna Società del Gruppo un Organismo di Vigilanza, con funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza e all'osservanza del Modello.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia e indipendenza e, in ottemperanza a detti principi, è collocato in posizione gerarchica di vertice. Esso deve riportare direttamente all'Organo Amministrativo della Società e, in particolari casi (es.: violazione del Modello da parte di un Amministratore), all'Assemblea dei Soci.

6.2 Composizione

In ossequio a quanto prescritto dalla normativa vigente e alla dottrina e giurisprudenza più consolidate, PLT energia ritiene che i membri dell'OdV debbano essere scelti tra soggetti particolarmente qualificati, in modo che la composizione dell'organismo sia tale da garantire i requisiti di indipendenza, professionalità, continuità d'azione, onorabilità e assenza di conflitti di interesse previsti dal Decreto. In ragione delle competenze, dei ruoli

e della professionalità dei componenti dell'OdV, è garantita l'autonomia dell'OdV stesso.

6.2.1. Composizione dell'OdV di PLT ENERGIA

Con riguardo alla composizione dell'OdV di PLT energia, è ammessa la partecipazione sia di soggetti esterni che interni alla Società, per un numero complessivo non inferiore a due e non superiore a cinque. Al fine di assicurare autonomia e indipendenza gli eventuali membri interni non possono superare in termini di numero i membri esterni. In ragione della propria struttura e operatività, PLT energia ritiene che l'affidamento delle mansioni dell'OdV a un solo soggetto non rappresenti una soluzione pienamente conforme alle esigenze espresse dal Decreto. Tale soluzione, infatti, pur garantendo all'OdV parte della professionalità e della continuità di azione necessarie, incontra tra gli altri i seguenti limiti: 1) la dimensione della Società impone una forma collegiale dell'OdV, in linea con le pronunce giurisprudenziali sul punto; 2) il prevedibile carico di lavoro potrebbe pregiudicare l'efficacia del Modello e compromettere la produttività della funzione stessa. PLT energia ritiene, inoltre, che l'affidamento delle mansioni dell'OdV a membri appartenenti agli Organi Sociali non sia praticabile, stante il venir meno dei requisiti di autonomia e indipendenza richiesti dal Legislatore.

Di conseguenza, la decisione di PLT energia è ricaduta su di un organismo collegiale *ad hoc* i cui membri garantiscano professionalità, autonomia e indipendenza e assicurino continuità di azione.

Nei limiti sopra descritti, le decisioni relative alla determinazione del numero effettivo dei componenti dell'OdV di PLT energia, all'individuazione e nomina dei componenti stesse e all'emolumento spettante ai componenti sono demandate all'Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale qualora presente.

Dell'avvenuta nomina dell'OdV è data comunicazione a tutti gli Esponenti Aziendali attraverso il sito internet aziendale e la intranet dello stesso.

6.2.2 Composizione dell'OdV delle altre Società del Gruppo

Con riferimento alle altre Società del Gruppo, diverso è il processo logico che PLT energia considera di dover seguire. Viste le piccole dimensioni degli Enti, l'esigenza di contemperare costi e benefici e soprattutto la costante supervisione operata dall'OdV della Capogruppo sugli OdV delle altre Società, PLT energia ritiene di potersi adeguare a quanto previsto dall'art. 6, comma 4, D. Lgs. 231/2001 e di poter attribuire le funzioni di vigilanza e controllo a un organismo monocratico, composto, nella maggior parte dei casi dall'Amministratore Unico, dal responsabile dell'ufficio legale o da un membro afferente al Consiglio di Amministrazione, con possibilità, qualora sussistano specifiche esigenze legate alla crescita e alla complessità, di adottare una composizione collegiale.

Le decisioni relative alla determinazione del numero effettivo dei componenti dell'OdV, all'individuazione e nomina dei componenti stessi e all'emolumento spettante ai componenti sono demandate all'Organo Amministrativo della Società interessata

Dell'avvenuta nomina dell'OdV è data tempestiva comunicazione all'OdV della Capogruppo e a tutti gli Esponenti Aziendali attraverso la intranet e il sito internet.

6.3 Disposizioni comuni a tutti gli OdV

6.3.1 Durata in carica, decadenza e sostituzione dei membri

L'Organo Amministrativo di ciascuna società provvede alla nomina del proprio OdV mediante apposita delibera che ne determina la durata in carica, di regola pari alla durata dell'Organo Amministrativo stesso (salvo eccezioni motivate) e comunque prorogabile.

È rimessa all'Organo Amministrativo la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

Nel caso di modifiche alla composizione dell'OdV, i membri uscenti sono chiamati a svolgere, in regime di *prorogatio*, le proprie funzioni sino a nuova nomina.

Possono essere nominati membri dell'OdV persone fisiche che abbiano i requisiti di onorabilità e professionalità, in funzione dei quali possano garantire all'OdV le caratteristiche richieste dal Decreto di autonomia, indipendenza, professionalità e

continuità di azione.

Ai fini della valutazione dei requisiti di cui sopra, rappresentano cause di ineleggibilità o decadenza dei componenti dell'OdV:

✓ ricoprire la carica di membro con poteri esecutivi dell'Organo Amministrativo di PLT energia o di altre Società del Gruppo, salvo i casi di cui all'art. 6, comma 4, D. Lgs. 231/2001;

✓ svolgere funzioni esecutive per conto di PLT energia o di altra Società del Gruppo; intrattenere significativi rapporti di affari, da intendersi quali rapporti di fornitura di beni e servizi, con PLT energia o altra Società del Gruppo, salvo il preesistente rapporto di lavoro subordinato, o intrattenere significativi rapporti di affari con gli Amministratori muniti di deleghe (cosiddetti Amministratori esecutivi);

✓ far parte del nucleo familiare degli Amministratori esecutivi o di uno dei Soci di PLT energia o di altra Società del Gruppo, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti e affini entro il quarto grado;

✓ risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni superiori al 5% del capitale con diritto di voto di PLT energia o di altra Società del Gruppo, o aderire a patti parasociali aventi a oggetto o per effetto l'esercizio del controllo su PLT energia o altra Società del Gruppo;

✓ incorrere nelle circostanze di cui all'art. 2382 c.c.;

aver subito una condanna, anche con sentenza non passata in giudicato o di patteggiamento, ovvero essere sottoposto a indagine, per Reati di cui il Modello mira alla prevenzione;

✓ aver subito una condanna a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;

✓ essere in situazioni che gravemente ledono l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV, in relazione alle attività da lui svolte.

I componenti dell'OdV sono tenuti a sottoscrivere, con cadenza annuale, una dichiarazione

attestante il permanere dei requisiti di autonomia e indipendenza e l'assenza di cause di decadenza. I componenti dell'OdV sono comunque tenuti a comunicare immediatamente all'Organo Amministrativo l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Fatti salvi i casi di decadenza automatica di cui sopra, i membri dell'OdV possono essere revocati solo per giusta causa, previa delibera dell'Organo Amministrativo, sentito il parere dell'Organo Sindacale, ove esistente. In ogni caso, l'Organo Amministrativo deve riferirne senza ritardo i motivi all'Assemblea de Soci.

Si specifica che, nel caso di OdV di Società controllate istituiti ai sensi dell'art. 6, comma 4, D.Lgs. 231/2001, la decisione riguardo alla sua revoca è presa dall'Organo Amministrativo della Capogruppo, che, perciò, deve essere costantemente tenuto informato sui fatti rilevanti.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca dell'OdV o di un componente dello stesso:

- a) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001;
- b) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificazione (con riferimento agli OdV collegiali);
- c) la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- d) l'interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente di PLT energia o di altra Società del Gruppo;
- e) l'assegnazione a funzione aziendale diversa da quella di appartenenza al momento della nomina e comunque non compatibile con il ruolo di componente dell'OdV, laddove il componente sia anche dipendente di PLT energia o di altra Società del Gruppo;
- f) le violazioni al presente Modello;
- g) la sottoposizione del componente a procedure di interdizione, inabilitazione o fallimento;
- h) l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una

pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Nell'ipotesi di OdV collegiali, è fatto obbligo al Presidente dell'OdV, ovvero agli altri membri componenti l'OdV, di comunicare tempestivamente all'Organo Amministrativo il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'OdV.

In casi di particolare gravità, l'Organo Amministrativo può disporre, sentito il parere dell'Organo Sindacale, ove esistente, la sospensione di uno dei componenti dell'OdV e la nomina di un componente *ad interim*. In questo caso, l'Organo Amministrativo deve riferire tempestivamente all'Assemblea dei Soci.

In caso di rinuncia o di sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di uno dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo, alla prima riunione successiva, provvederà alla nomina del componente necessario alla reintegrazione dell'OdV. Il nuovo nominato scade in contemporanea ai componenti già in carica.

L'OdV si intende decaduto nella sua completezza, ovvero decadono dall'incarico tutti i suoi componenti, se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti stessi. In tal caso, l'Organo Amministrativo provvede a rinnovare tutti i componenti dell'OdV.

Per almeno due anni dalla cessazione della carica, i componenti dell'OdV non possono intrattenere significativi rapporti di affari con PLT energia o altra Società del Gruppo, ad eccezione dell'eventuale rapporto di lavoro subordinato preesistente all'incarico di membro dell'OdV.

6.3.2 Autonomia operativa e finanziaria

Al fine di dotare di effettiva autonomia e capacità l'OdV, PLT energia ritiene necessario che:

- ✓ nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV abbia accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo, senza necessità di consenso previo. In tal senso, è fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli Organi Sociali, a fronte di

richieste da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'OdV;

- ✓ le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fatte salve le valutazioni e le deliberazioni eventualmente assunte dall'Organo Amministrativo.

In sede di definizione del *budget* aziendale, è fatto obbligo a ciascuna Società del Gruppo di approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, sulla base di quanto proposto dall'OdV stesso, di cui quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (es.: consulenze specialistiche, trasferte) e di cui dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione del *report* annuale all'Organo Amministrativo.

Per il primo anno di funzionamento dell'OdV è demandato all'Organo Amministrativo il potere di determinare la dotazione di risorse finanziarie, fatto salvo il potere dell'OdV nominato di chiedere, motivandola, un'integrazione.

Inoltre, è fatto obbligo a ciascuna Società del Gruppo di mettere a disposizione dell'OdV risorse aziendali di numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli. Infatti, L'OdV, in virtù delle particolari attribuzioni di cui è investito e delle competenze professionali richieste, deve essere supportato nello svolgimento dei suoi compiti dalle risorse aziendali di volta in volta ritenute necessarie, che potranno altresì costituire uno *staff* dedicato, a tempo pieno o *part-time*, qualora ne venisse ravvisata la necessità. Peraltro, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno del Gruppo, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni.

A tal riguardo è altresì prevista la possibilità per i singoli OdV delle Società controllate e partecipate di attingere alle risorse finanziarie della Capogruppo, rivolgendo apposita richiesta all'OdV di PLT energia, al fine di entrare nella disponibilità dei fondi necessari per poter effettuare specifici controlli di competenza.

6.3.3 Riunioni, deliberazioni e Regolamento interno

Alla prima riunione l'OdV elegge il Presidente (nel caso di OdV collegiale), informandone al più presto l'Organo Amministrativo.

L'OdV si dota di un regolamento interno disciplinante le modalità operative del proprio funzionamento, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- ✓ l'OdV deve garantire continuità nell'azione di controllo e verifica circa l'effettività e adeguatezza del Modello;
- ✓ l'OdV deve riunirsi almeno tre volte all'anno (in caso di composizione collegiale) e redigere apposito verbale della riunione. Nel caso di OdV monocratico, esso è comunque, tenuto a mantenere un libro delle verifiche da aggiornare con cadenza almeno tre volte all'anno;
- ✓ nel caso di OdV collegiale, le riunioni sono valide in presenza di almeno la maggioranza dei componenti e della totalità se l'OdV è composto da soli due membri;
- ✓ nel caso di OdV collegiale, le decisioni vengono assunte a maggioranza assoluta dei voti e, in situazioni di parità, prevale il voto del Presidente. La prevalenza del voto del Presidente non si applica nel caso di OdV composto da soli due membri.

Le regole di funzionamento dell'OdV di PLT energia e delle altre Società del Gruppo, nonché le modalità di esercizio dei relativi poteri, compresi quelli di spesa, sono indicati nel dettaglio nel Regolamento di ciascun Organismo di Vigilanza approvato con delibera dell'Organo Amministrativo della Società interessata.

6.3.4 Compiti, funzioni e poteri

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo all'Organo Amministrativo, all'OdV è affidato sul piano generale il compito di vigilare con costanza:

- ✓ sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, appositamente individuati in relazione alle diverse tipologie di Reati;
- ✓ sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura

aziendale, di prevenire la commissione di Reati;

- ✓ sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o eventuali modifiche normative.

1. Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'OdV deve:

con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:

- ✓ interpretare la normativa vigente;
- ✓ verificare la mappa delle funzioni e dei processi sensibili al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale, nonché a eventuali modifiche normative. In tal senso, il management aziendale deve segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio Reato;
- ✓ valutare, in ottica ex ante e in base agli esiti dell'analisi dei rischi di Reato, l'idoneità dei Protocolli di prevenire i Reati;
- ✓ promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e proporre la predisposizione della documentazione
- ✓ organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- ✓ curare l'aggiornamento dello spazio nella rete informatica del Gruppo contenente tutte le informazioni relative al Decreto e al Modello, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte;

2. con riferimento alla verifica sull'effettività del Modello:

- ✓ attivare le procedure di controllo e verificare periodicamente le attività poste in essere nell'ambito dei processi sensibili come individuati dal Modello;
- ✓ elaborare un programma annuale di verifiche da comunicare all'Organo Amministrativo, volte ad accertare il rispetto di quanto previsto nel Modello e, in particolare, che le procedure e i controlli in esso contemplati siano posti in essere e documentati in modo conforme;
- ✓ svolgere controlli a sorpresa nelle aree considerate sensibili e a rischio Reato;

- ✓ sulla base di tutte le verifiche citate ai punti precedenti, elaborare le risultanze delle attività effettuate e predisporre periodicamente un rapporto da presentare all'Organo Amministrativo che evidenzi le problematiche riscontrate e ne individui le azioni correttive da intraprendere;
- ✓ raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse obbligatoriamente all'OdV o comunque tenute a disposizione;
- ✓ coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio e la più efficace attività di prevenzione dei Reati. A tal fine, l'OdV è costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette Aree a Rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante;
- ✓ verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni aziendali competenti, il sistema di poteri in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti agli Esponenti Aziendali;
- ✓ controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di Reato. In particolare, all'OdV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate dalle Parti Speciali e devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- ✓ condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, convocando, ove ritenuto necessario, qualsiasi Esponente Aziendale;
- ✓ coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (es.: definizione delle clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari);
- ✓ verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità

- delle clausole *standard* finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori qualora si accertino violazioni delle prescrizioni e l'effettiva applicazione di tali meccanismi sanzionatori;
- ✓ verificare prontamente ogni criticità riscontrata in merito ai flussi finanziari aziendali, proponendo le opportune soluzioni operative.
3. con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:
- ✓ verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per la prevenzione delle diverse tipologie di Reato siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;
 - ✓ sulla base di dette verifiche, presentare periodicamente all'Organo Amministrativo, che incaricherà dell'eventuale aggiornamento il Responsabile dell'Ufficio Legale le proposte di adeguamento del Modello e l'indicazione delle azioni ritenute necessarie per la concreta implementazione del Modello (es.: adozione di procedure, adozione di clausole contrattuali *standard*). In tal senso, particolare rilevanza deve essere prestata alle integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) necessarie per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità;
 - ✓ verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
 - ✓ coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

Nel complesso, qualora emerga che lo stato di attuazione dei Protocolli identificati dal Modello per la prevenzione dei Reati sia carente, sarà compito dell'OdV adottare le iniziative necessarie per correggere questa condizione e, in particolare, l'OdV dovrà:

- 1) sollecitare i Responsabili delle funzioni al rispetto del Modello;
- 2) proporre correzioni che devono essere apportate alle prassi lavorative;
- 3) segnalare i casi più gravi di mancato rispetto del Modello ai rispettivi superiori gerarchici.

Qualora, invece, dal monitoraggio emerga che il modello risulta attuato e rispettato, ma si rilevi la sua inidoneità a evitare il rischio del verificarsi di taluni Reati, sarà ancora l'OdV a doversi attivare per sollecitare l'aggiornamento del Modello. Da sottolineare che l'attività svolta dall'OdV in tal ambito è un'attività di impulso. Esso segnala la necessità di modifiche/aggiornamenti del Modello all'Organo Amministrativo, il quale delega l'attività al Responsabile dell'Ufficio Legale. PLT energia, ha ritenuto opportuno mantenere distinta la funzione dell'OdV dalla funzione di chi praticamente opera aggiornamenti e modifiche sul Modello o su documenti ad esso collegati (es.: procedure), così da garantire un più efficace e diversificato controllo sul Modello stesso.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di OdV, al predetto organo sono attribuiti dall'Organo Amministrativo i poteri di iniziativa e di controllo e le prerogative necessarie al fine di garantire all'OdV stesso la possibilità di svolgere l'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello in conformità alle prescrizioni del Decreto. Durante la propria attività l'OdV deve mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli Organi Sociali.

7. FLUSSI INFORMATIVI

L'Organismo di Vigilanza deve essere il terminale dei flussi informativi, così come previsto esplicitamente dall'art. 6, comma 2, lett. d), D. Lgs. 231/2001 che, nell'elencare i fattori di esonero della responsabilità degli Enti, prevede anche la predisposizione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Il Decreto non prevede regole specifiche in termini di flussi informativi, lasciando ampio spazio all'autonomia privata che, comunque, dovrà tenere conto della realtà aziendale. È, però, chiaro che, per poter svolgere adeguatamente il proprio compito di controllo, l'OdV

deve periodicamente relazionarsi con la dirigenza e gli altri organi di controllo, i quali sono tenuti a collaborare e cooperare. Ne consegue un obbligo di riunioni periodiche e un obbligo di *reporting* da parte dell'OdV che deve relazionare all'Organo Amministrativo riguardo alle attività svolte, ai rilievi, alle segnalazioni e alle inosservanze del Modello.

È altrettanto chiaro che il flusso informativo deve essere reciproco e, di conseguenza, l'OdV deve essere informato di quanto avviene in azienda (sia per quanto riguarda gli aspetti gestionali che gli aspetti operativi) e, in particolare, si ritiene che l'attività di reportistica all'OdV debba articolarsi in:

- a) flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi (es.: violazioni del Modello, anomalie rispetto ai principi affermati nel Modello, deliberazioni che comportino modifiche all'assetto societario);
- b) flussi informativi periodici (es.: relazione dei Responsabili di funzione attestante il livello di attuazione del Modello, le criticità dei processi gestiti, l'esito delle attività di controllo).

La disciplina dei flussi informativi è contenuta nell'Allegato 4 al Modello.

8. ATTIVITA' DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

8.1 Premessa

Il processo di informazione e formazione all'interno dell'azienda costituisce un aspetto di assoluto rilievo ai fini della corretta e adeguata implementazione del Modello. Per questo motivo PLT energia si impegna a promuovere e dare ampio spazio alla divulgazione del contenuto del D. Lgs. 231/2001 e dei principi esposti nel Modello, affinché il singolo sia adeguatamente formato e sappia applicare correttamente le componenti del Modello rilevanti per la sua posizione.

8.2 Formazione e informazione del Personale

La formazione del Personale, che riguarda tutto il Personale, compreso il Personale Apicale, è gestita dalla funzione Ufficio Legale di PLT energia in stretta cooperazione con gli

OdV. In particolare, gli OdV contribuiscono a pianificare, insieme alla funzione Ufficio Legale apposite sezioni formative e informative, che coinvolgano tutte le risorse aziendali. Tali sessioni formative e informative saranno opportunamente differenziate per tipologie di personale (es.: apicali, dipendenti con qualifica dirigenziale, dipendenti senza qualifica dirigenziale, collaboratori esterni). A tal proposito, la funzione Ufficio Legale predispone, con la collaborazione degli OdV, un piano di formazione che tenga in considerazione le molteplici variabili presenti nel contesto di riferimento: tempi di erogazione e realizzazione, impegno richiesto ai destinatari, specifiche esigenze emerse in relazione alla peculiare operatività aziendale, strumenti di erogazione, ecc.

L'attività di formazione e informazione verrà curata e realizzata prevalentemente da risorse interne all'azienda (es.: funzione legale), con la supervisione dell'OdV della Società direttamente interessata, i cui membri potrebbero essere coinvolti anche nell'esecuzione di tale attività.

Le attività di formazione e informazione dovranno essere previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste dal Decreto.

In particolare, a seguito dell'approvazione del presente documento è prevista:

- ✓ una comunicazione iniziale a tutto il Personale in forza allo stato circa l'adozione del Modello;
- ✓ successivamente, ai nuovi assunti dovrà essere consegnato un set informativo, contenente i riferimenti al Modello e ai relativi Protocolli, alle Procedure e al Codice Etico;
- ✓ la sottoscrizione da parte del personale di apposito modulo per presa visione e accettazione;

una specifica attività di formazione che dovrà essere pianificata con riferimento ai Responsabili delle funzioni e dei servizi aziendali.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con

riferimento ai contenuti del Decreto e agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, PLT Energia predispone una specifica area (c.d. intranet) della rete informatica aziendale dedicata all'argomento e aggiornata, in cui saranno presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono il set informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'OdV e ogni altra documentazione eventualmente rilevante.

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

I corsi di formazione e informazione predisposti per il Personale sono a frequenza obbligatoria: è compito del responsabile dell'Ufficio Legale informare l'OdV della Società interessata e l'OdV della Capogruppo sui risultati, in termini di adesione e gradimento, di tali corsi, con la collaborazione dei Responsabili delle varie funzioni che devono farsi garanti della fruizione dei corsi da parte dei loro collaboratori.

L'ingiustificata mancata partecipazione ai suddetti programmi di formazione e informazione da parte del personale comporta l'irrogazione di una sanzione disciplinare, comminata secondo le regole di cui all'Allegato L'OdV di PLT Energia verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione e ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte del Personale, del Decreto, del Modello e delle sue implicazioni operative.

Gli OdV delle società controllate e partecipate, a integrazione di quanto previsto nel piano di formazione e informazione, procedono a interventi formativi mirati sulla base delle esigenze riscontrate nell'ambito della propria attività.

8.3 Informazione agli altri soggetti terzi

Agli altri Destinatari del Modello, in particolare fornitori, consulenti e partner sono fornite, da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'OdV di PLT Energia, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dal

Gruppo sulla base del Modello e del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello, o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente, possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

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 Protocolli del Modello ed eventualmente del Codice Etico.

9. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

L'art. 6 comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001 dispone che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società deve prevedere i canali di segnalazione interna ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023, le violazioni oggetto delle segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- (i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- (ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli di Organizzazione,
- (iii) gestione e controllo adottati ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- (iv) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- (v) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno.

Le segnalazioni verranno gestite in coerenza con la "Policy Whistleblowing" implementata

dalla Società e parte del proprio corpus procedurale ed eventuali successivi aggiornamenti, al fine di consentire di effettuare segnalazioni circa violazioni di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte.

Le segnalazioni possono essere effettuate a mezzo di piattaforma informatica adottata dalla Società e direttamente accessibile dal sito web aziendale. I canali di segnalazione garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La Società garantisce la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

La tutela contro gli atti di ritorsione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante così come definiti dall'art. 3 del D. Lgs. 24/2023.

Si rammenta che gli enti o le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. 24/2023.

Le misure di protezione del segnalante si applicano in conformità a quanto disciplinato nel Capo III del D. Lgs. 24/2023.

Rispetto a segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunniatorio/diffamatorio saranno attivate le misure previste dal successivo paragrafo intitolato "Sistema disciplinare e sanzionatorio", nonché valutate appropriate azioni di tutela legale. Fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, la presentazione di una segnalazione nell'ambito della presente procedura non costituisce violazione degli obblighi derivanti da rapporto di lavoro.

10. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello sarà soggetto a quattro tipi di verifiche:

- a) sull'idoneità del Modello e sulla sua conformità alla normativa in materia di

responsabilità amministrativa degli Enti, nell'ambito del periodico di aggiornamento del Modello medesimo;

b) sugli atti: annualmente l'OdV di ciascuna Società procede a una verifica dei principali atti societari aventi rilevanza ai fini dell'applicazione del Modello;

c) sull'attuazione del Modello e dunque, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sull'idoneità ed efficacia delle procedure di controllo attuative che siano state adottate dalla Società;

d) sulle segnalazioni e sugli eventi considerati rischiosi, verificatisi nel corso dell'anno. L'OdV della Capogruppo valuterà l'opportunità di affidare periodicamente a un consulente esterno un'attività di *quality assurance*.

11. MODELLO E CODICE ETICO

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

Sotto tale profilo, infatti:

il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che il Gruppo riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Destinatari;

il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei Reati e degli Illeciti per fatti che, commessi eventualmente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa della Società in base alle disposizioni del Decreto medesimo.