



Sistemi Energetici S.p.A.

Via Ordona snc, Località Borgo Cervaro (FG), 71122

**Modello Organizzativo di Gestione e Controllo
Parte Generale**

Come previsto dal D.lgs. 231 del 2001



00	01/04/2026	Prima stesura del documento e avvio della sua diffusione			
rev.	data	motivo della revisione	Emesso da Ufficio Compliance	Verificato Amministratore Unico	Approvato Amministratore Unico

INDICE

1	Premessa.....	4
1.1.	La Struttura Del Modello	4
1.2.	La Responsabilità Amministrativa Dell'ente Ex D.Lgs.231/2001	4
1.3.	L'esenzione Dalla Responsabilità Prevista Dall'articolo 6 Del Decreto	7
2.	Il Recepimento Del D.Lgs. 231/2001 In Sistemi Energetici S.P.A.	8
2.1.	Caratteristiche Della Società.....	8
2.2.	L'assetto Organizzativo Di Sistemi Energetici S.P.A.....	9
2.3.	Il Modello Di Organizzazione Gestione E Controllo Di Sistemi Energetici In Generale	11
2.4.	Genesis E Struttura Del Modello Di Sistemi Energetici S.P.A.	13
2.5.	Principi Del Modello Di Sistemi Energetici S.P.A.	13
2.6.	Disciplina Del Modello Nei Rapporti Di Cooperazione Imprenditoriale E Forme Associative	14
2.7.	Sinergia E Complementarietà Tra Codice Etico E Modello 231	15
2.8.	Iter Di Approvazione E Revisione Del Modello	15
2.9.	Funzione E Scopi Del Sistema Di Prevenzione 231	16
3.0.	Struttura Del Sistema Di Controllo Interno	17
3.1.	Organizzazione Interna A Supporto Dell'organismo Di Vigilanza.....	18
3.2.	Gestione Degli Incarichi Professionali E Dei Servizi In Outsourcing	18
3.3.	Il Sistema Di Auditing Interno	19
4.	Caratteristiche, Nomina E Regolamentazione Dell'organismo Di Vigilanza.....	19
4.1.	Obblighi Di Informativa Relativi Ad Atti Ufficiali	22
4.2.	Obblighi Di Informativa Relativi Al Sistema Delle Deleghe	22
4.3.	Introduzione Al Whistleblowing E Al Nuovo Quadro Normativo	24
4.4.	L'ambito Di Applicazione Della Normativa: Soggetti E Violazioni	24
4.5.	I Canali Di Segnalazione: Opzioni E Criteri Di Utilizzo	26
4.6.	Guida Pratica Al Processo Di Segnalazione	27
4.7.	L'iter Della Segnalazione: Fasi E Tempistiche	28
4.8.	Analisi Delle Tutele Fondamentali Per Il Segnalante	28
4.9.	Responsabilità E Regime Sanzionatorio.....	29
5.	Comunicazione E Formazione Sul Modello Organizzativo	30
6.	Sistema Disciplinare E Sanzionatorio.....	31
6.1.	Principi Generali.....	31
6.2.	Definizione E Limiti Della Responsabilità Disciplinare	32

6.3. Principi Fondamentali Del Sistema Disciplinare	32
6.4. Ambito Di Applicazione E Responsabilità Disciplinare	33
6.5. Procedura Di Accertamento E Irrogazione Delle Sanzioni	34
6.6. Criteri Per La Determinazione Della Sanzione	35
6.7. Tipologie Di Violazioni Rilevanti	35
6.8. Misure E Sanzioni Per Categoria Di Destinatari	36
6.8.1. Personale Dipendente (Quadri E Impiegati)	36
6.8.2. Dirigenti	37
6.8.3. Vertici Aziendali	37
6.8.4. Organismo Di Vigilanza	38
6.8.5. Collaboratori, Consulenti E Fornitori (Soggetti Esterni)	38
7. Aggiornamento Del Modello	39

1 Premessa

1.1. La struttura del Modello

Il modello organizzativo ex D.lgs. 231/01 si compone di una serie articolata di documenti che sono da considerare come un corpo unico.

Il manuale è suddiviso in una parte “Generale”, ed in singole parti “Speciali”.

Tale suddivisione risponde all’esigenza di un più efficiente aggiornamento (i vari documenti sono aggiornabili separatamente) e di salvaguardare la riservatezza di alcuni di essi (es. eventuali schede rischio dettagliate per funzione che verranno distribuite ai soli responsabili oltre che agli organismi societari e all’O.d.V.).

1.2. La responsabilità amministrativa dell’ente ex D.lgs.231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ha introdotto in Italia la responsabilità diretta degli enti e delle società, in sede penale, per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da:

✓ soggetti in posizione apicale (art. 5 lett. a) del Decreto), i.e. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

✓ soggetti in posizione subordinata (art. 5 lett. b) del Decreto) i.e. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha commesso il reato. Il giudice penale ha, dunque, la competenza per giudicare, parallelamente, la responsabilità delle persone fisiche cui è attribuita la commissione del reato e la responsabilità dell’ente nell’interesse o a vantaggio del quale il reato viene commesso.

La responsabilità dell’ente si configura come autonoma rispetto a quella degli autori del reato e viene attribuita all’azienda nel suo complesso, per non essersi dotata di un sistema organizzativo volto alla prevenzione dei reati.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero dagli Enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato (art. 4 del Decreto).

Il Decreto prevede espressamente che, se sussistono determinate condizioni, la Società possa beneficiare dell’esonero dalla predetta responsabilità. Tale esenzione varia a seconda di chi abbia compiuto il reato. In particolare, laddove il reato sia commesso da soggetti in posizione apicale, la responsabilità amministrativa dell’impresa sarà esclusa se l’impresa prova:

- di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei

a prevenire reati della specie di quello verificatosi, prima della commissione del reato;

- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'impresa, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza e Controllo, di seguito O.d.V.);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V..

Laddove il reato sia commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale, la responsabilità amministrativa (art. 7 co. 1 del Decreto) sussiste nel caso in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza che i soggetti apicali hanno verso tali persone. Si prevede, però, all'art. 7 co. 2, che: *"in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'impresa, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

La responsabilità dell'impresa è, infine, esclusa (art. 5 co. 2 del Decreto) se gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità introdotta dal Decreto mira non soltanto a perseguire il patrimonio dell'ente, ma anche la sua operatività, vietandone e/o limitandone l'esercizio dell'attività. In particolare, l'art. 9 prevede due tipologie differenti di sanzioni:

- sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, in misura variabile a seconda della gravità del reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell'ente;
- sanzioni interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti o contributi ed il divieto di pubblicizzare beni e servizi, applicabili per le ipotesi più gravi.

Inoltre, sono previste a titolo di sanzione accessorie:

- la confisca del prezzo o del profitto del reato, applicabile senza limitazione, al fine di evitare che l'ente si arricchisca ingiustamente tramite la commissione di reati;
- la pubblicazione della sentenza di condanna, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive, nei casi di particolare gravità.

Le fattispecie di Reato Presupposto rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 sono comprese nelle seguenti categorie:

- a)** reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- b)** delitti informatici e trattamento illecito di dati (quali: contraffazione di documenti informatici; accesso abusivo a sistemi informatici o telematici; detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici; intercettazioni; impedimenti o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche; danneggiamento di

informazioni, dati e programmi informatici o di sistemi informatici e telematici; frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica, così come previsto dall'art. 24 *bis* del Decreto, introdotto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48 e modificato dal D.lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019);

c) delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del Decreto, introdotto dalla legge n. 94 del 15 luglio 2009 e modificato dalla L. 69/2015);

d) delitti contro la fede pubblica (quali: reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, *ex art.25 bis* del Decreto, introdotto dal decreto legge n. 350 del 25 settembre 2001 e modificato con la legge n. 99 del 23 luglio 2009 e modificato dalla D.lgs. n. 125/2016);

e) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis.1* del Decreto, introdotto dalla legge n. 99 del 23 luglio 2009);

f) reati societari (art. 25 *ter* del Decreto, introdotto dal decreto legislativo n. 61 del 11 aprile 2002 e modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015, dal D.lgs. n. 38/2017 e dal D.lgs. n. 19/2023);

g) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 *quater* del Decreto introdotto dalla legge n. 7/2023);

h) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater.1* del Decreto, introdotto dalla legge n. 7 del 9 gennaio 2006);

i) delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25 *quinquies* del Decreto (introdotto dalla legge n. 228 del 11 agosto 2003 e modificato dalla legge n. 199/2016);

j) abusi di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto, introdotto dalla legge n. 62 del 18 aprile 2005);

k) reati transnazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001");

l) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto introdotto dall'art. 9, legge n. 123 del 3 agosto 2007, come modificato dall'art 300 D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e modificato dalla legge n. 3/2018);

m) reati di ricettazione, riciclaggio, nonché autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies* del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 231 del 19 dicembre 2007 e modificato dalla Legge 186/2014 e dal D.lgs. n. 195/2021);

n) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori, *ex art. 25 octies.1* D.lgs. 231/2001 (introdotto dal D.lgs. 184/2021).

o) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del Decreto introdotto dalla Legge n. 99 del 23 luglio 2009);

p) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità

giudiziaria (art. 25 *decies* del Decreto introdotto dalla legge n. 116 del 3 agosto 2009);

q) reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto, introdotto dal D.lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 e modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D.lgs. n. 21/2018);

r) delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del Decreto introdotto con il D.lgs. 109/2012 e modificato con L. 161/2017);

s) delitto di “razzismo e xenofobia” di cui all’art. 25 *terdecies* del D.lgs. 231/2001 (introdotto con L. 167/2017 e modificato dal D.lgs. n. 21/2018);

t) delitto di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui all’art. 25 *quaterdecies* del D.lgs. 231/2001 (introdotto dalla L. 39/2019);

u) reati tributari, *ex art.* 25 *quinqüesdecies* D.lgs. 231/2001 (introdotto dal D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, conv. con mod. dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.lgs. 75/2020);

v) reati di contrabbando, *ex art.* 25 *sexiesdecies* D.lgs. 231/2001 (introdotto dal D.lgs. 75/2020).

w) delitti contro il patrimonio culturale, *ex art.* 25 *septiesdecies* D.lgs. 231/2001 (introdotto dalla legge n. 22/22).

x) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, *ex art.* 25 *duodevicies* D.lgs. 231/2001 (introdotto dalla legge n. 22/22).

1.3. L’esonazione dalla responsabilità prevista dall’articolo 6 del Decreto

L’art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede l’esonero di responsabilità della Società nel caso in cui riesca a dimostrare di aver adottato, ed efficacemente attuato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati-catalogo sopra elencati.

Onde poter beneficiare dell’esonazione di responsabilità, l’Ente dovrà provare:

- di aver adottato e attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- di aver vigilato sull’effettiva operatività e osservanza dei modelli, costituendo al suo interno apposito organismo di vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all’estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, il Modello di organizzazione, gestione e controllo del rischio criminale debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

4. prescrivere obblighi di informazioni nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee-Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati ed avallati dal Ministero della Giustizia (art. 6, co. 3).

2. Il recepimento del D.lgs. 231/2001 in Sistemi Energetici S.p.A.

2.1. Caratteristiche della Società

Una profonda comprensione della struttura societaria, delle attività operative e del modello di governance adottato da Sistemi Energetici S.p.A. è indispensabile per valutare l'efficacia e la pertinenza del Modello 231. Il presente Modello è stato elaborato tenendo conto della specifica realtà operativa e dimensionale di Sistemi Energetici S.p.A.

I dati anagrafici essenziali della società, come risultanti dalla visura camerale, sono riepilogati di seguito:

Denominazione Sociale	SISTEMI ENERGETICI S.P.A.
Forma Giuridica	Società per Azioni
Sede Legale	FOGGIA (FG) VIA ORDONA LOC. BORGO CERVARO SNC CAP 71122
Codice Fiscale / P.IVA	03231620711

Nata nel 2002 su iniziativa dell'Ing. Marcello Salvatori, la Società ha evoluto la propria missione dai servizi di ingegneria pura fino a comprendere la costruzione, la gestione e manutenzione degli impianti e il *trading* di prodotti energetici. La Società opera oggi secondo i principi dell'economia circolare, dell'eco-sostenibilità e dell'etica d'impresa, puntando sulla ricerca e sviluppo di nuove tecnologie per la valorizzazione delle risorse energetiche.

L'attività prevalente della società consiste nella fabbricazione di macchine e apparecchi per le industrie, parallelamente alla produzione di energia elettrica. La Società è specializzata nella progettazione, costruzione e gestione di impianti biogas e biometano e attualmente è leader sul territorio foggiano negli ambiti dell'economia green, con particolare attenzione alle fonti rinnovabili e all'economia circolare, con l'obiettivo di svolgere consulenza, progettazione, installazione, costruzione e manutenzione di impianti di produzione, trasporto e utilizzazione dell'energia elettrica e termica, utilizzando fonti rinnovabili, in coerenza con le tecnologie ecologiche più avanzate dell'economia circolare.

Nel corso degli anni la Società ha ampliato il raggio d'azione con la realizzazione dell'impianto a biomassa di Rignano (13 MWe) e di 14 MW di fotovoltaico, avviando contestualmente l'attività di ricerca nel settore biogas e biometano. Parallelamente, ha diversificato gli investimenti nel settore turistico-ricettivo.

L'apertura della sede operativa di Montichiari (BS) nel 2019 ha rafforzato il presidio nel settore Biogas. Nel 2023 è stato inaugurato l'hub produttivo "KMetroverde" a Borgo Cervaro (FG), un polo tecnologico per l'Economia Circolare e le Fonti Rinnovabili nato dalla riqualificazione di un ex sito ferroviario di 20 ettari, rilevato nel 2019, che era precedentemente di proprietà delle Ferrovie dello Stato e versava in condizioni di abbandono. L'area si estende su una superficie totale di 20 ettari, comprendendo:

- 200.000 metri quadri di spazi aperti.
- N. 5 capannoni industriali.
- N. 1 Palazzina Uffici.
- N. 2 Locali Tecnici.
- Muro in cemento armato lungo 2.200 m e alto 3 m.
- Fitta infrastruttura ferroviaria interna
- Impianti fotovoltaici su gran parte dei capannoni industriali.

L'intento è quello di creare un centro industriale dedicato interamente ai temi della transizione ecologica, sfruttando l'esperienza trentennale della società Sistemi Energetici nel settore delle rinnovabili.

All'interno di Kmetroverde vengono sviluppate diverse progettualità legate alla green economy:

- È in corso la realizzazione di un grande impianto per la produzione di biometano che utilizza biomasse umide.
- Sono presenti progetti in via di sviluppo per il riciclo di materiali, con un focus specifico sui rifiuti provenienti dall'industria elettrica ed elettronica. Questo include il trattamento di pannelli fotovoltaici a fine vita, elettrodomestici (lavatrici, lavastoviglie) e una linea dedicata al riciclaggio dei toner.
- Il polo si occupa anche di temi attuali come l'autoproduzione e le comunità energetiche.

2.2. L'assetto Organizzativo di Sistemi Energetici S.p.A.

L'assetto di governance della Società è basato sul sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale. La struttura di vertice, come risulta dall'organigramma aziendale e dalle evidenze camerali, si articola come segue:

- La gestione dell'impresa è affidata a un Amministratore Unico, attualmente nominato nella persona dell'Ing. Marcello Salvatori. Egli costituisce il vertice decisionale della struttura ed è identificato come soggetto in posizione apicale ai sensi del D.lgs. 231/2001.

All'Amministratore Unico competono la rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi e in giudizio, nonché tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria dell'impresa.

- A completamento del sistema tradizionale, la funzione di vigilanza sulla gestione e di controllo contabile è demandata a un Collegio Sindacale, costituito da tre membri effettivi e due supplenti.

L'organizzazione aziendale è strutturata per Direzioni e Funzioni operative, con linee gerarchiche definite che fanno capo ai rispettivi responsabili di area come riportato nell'Organigramma aziendale. La struttura operativa, coerente con l'identità del Polo Tecnologico, è articolata in aree funzionali specializzate (denominate "Spazi") che presidiano le diverse business unit:

Spazio Lab: Attività di Ricerca e Sviluppo.

Spazio Vento: Attività di manutenzione dei main components del settore Eolico.

Spazio Forma: Realizzazione di componenti per gli impianti di produzione biogas e biometano.

Area Progettazione: Palazzina uffici – Centro Direzionale.

Spazio Bio: Capannone destinato allo stoccaggio, pretrattamento e stabilizzazione della materia organica per l'impianto di produzione di biometano.

Spazio Ciclo: Capannone destinato all'installazione di un impianto di recupero dei sovralli plastici e dei RAEE.

Spazio Futuro: Capannone destinato all'installazione di un impianto di produzione di idrogeno verde.

Sotto il profilo territoriale, la Società opera attraverso una rete diffusa che affianca alla sede legale e amministrativa di Foggia, diverse unità locali strategiche:

- Una sede operativa a Montichiari (BS);
- Un impianto di produzione energia a Troia (FG);
- Una struttura ricettiva ("Elda Hotel") a Monte Sant'Angelo (FG) immersa nella rigogliosa vegetazione di un'oasi di oltre 10.000 ettari a 800 metri sul livello del mare, che rappresenta un innovativo presidio di tutela e valorizzazione dell'habitat naturalistico del noto Parco pugliese, nonché il risultato di un complesso progetto ecosostenibile di recupero dello storico albergo-rifugio.

In generale, l'assetto organizzativo della Società è supportato da un sistema formalizzato di deleghe e procure, concepito per attribuire poteri di rappresentanza e di spesa coerenti con le responsabilità gestionali assegnate. Sebbene all'Organo Amministrativo competano statutariamente tutti i poteri di gestione ordinaria e straordinaria, la Società prevede la possibilità di nominare procuratori speciali per specifici atti o categorie di atti, garantendo così una segregazione delle funzioni e una chiara catena di comando.

Il capitale umano, composto da oltre 90 addetti, costituisce una risorsa strategica fondamentale. La Società assicura che il personale sia in possesso di competenze tecniche

elevate e adeguatamente formato sui processi gestiti, in linea con i requisiti delle certificazioni possedute.

2.3. Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Sistemi Energetici in generale

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 non risponde a un mero adempimento formale, ma si inserisce in una strategia integrata di Corporate Governance volta a:

- Formalizzare le best practice consolidando protocolli già in uso per la gestione dei rischi, con particolare riferimento ai reati ambientali e alla sicurezza, ambiti critici per l'attività di trattamento rifiuti e produzione energetica.
- Integrare i Sistemi di Gestione operando in sinergia con i sistemi certificati ISO 9001 (Qualità) e ISO 14001 (Ambiente) e con le procedure di Whistleblowing già attivate.
- Valorizzare la trasparenza mantenendo e migliorando il Rating di Legalità (** stelle) attribuito dall'AGCM, a garanzia dell'etica aziendale nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e i terzi.

Sistemi Energetici S.p.A. ha adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo in conformità ai requisiti previsti dal D.lgs. 231/2001 ed in coerenza con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, sulla base dei principi già radicati nella propria cultura di *governance*, e tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria.

Lo scopo del Modello è di predisporre un sistema strutturato ed organico, costituito da procedure ed attività di controllo (preventive ed *ex post*), che abbia come obiettivo primario la riduzione del rischio di commissione dei Reati Presupposto. Ciò viene realizzato attraverso la mappatura delle "Aree di attività a rischio" e la conseguente proceduralizzazione delle attività prese in considerazione, rendendo tutto il sistema "integrato" anche con riferimento ai Sistemi qualità e ambiente certificati e già implementati in ambito aziendale.

I principi contenuti nel presente Modello devono perseguire due principali obiettivi.

Da un lato, determinare una piena **consapevolezza** nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (**la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente la medesima Società potrebbe trarne un vantaggio**); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, **prevenire ed impedire** la commissione del reato, reagendo tempestivamente ed efficacemente in caso di realizzazione.

L'attuazione concreta del Modello consente a tutti gli Organi Sociali, ai Dipendenti, ai Consulenti e, più in generale, ai Partner che operano per conto o nell'interesse della Società, di acquisire piena consapevolezza del fatto che comportamenti non conformi alle

prescrizioni del Codice Etico e del Modello possono determinare responsabilità e conseguenze penalmente rilevanti, sia personali che a carico della Società.

La Società si impegna a prevenire e contrastare ogni forma di illegalità attraverso l'azione continua dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di monitorare rigorosamente l'operato di tutti i portatori di interesse. Per rendere effettivo questo impegno, sono previste sanzioni disciplinari proporzionate alle violazioni e l'integrazione di clausole contrattuali specifiche nei rapporti con i terzi, strumenti indispensabili per assicurare la piena osservanza delle regole di conformità aziendale.

La Società ha deliberato di adottare il Modello di organizzazione, gestione e controllo con i seguenti scopi:

- Promuovere una cultura aziendale improntata alla correttezza, alla trasparenza e al rispetto della normativa vigente, nonché ai principi etici che ispirano la Società;
- Riaffermare che qualsiasi comportamento illecito è severamente condannato, in quanto contrario non solo alla legge, ma anche ai valori etici fondamentali che la Società intende perseguire e rispettare nello svolgimento delle proprie attività;
- Garantire un controllo continuo e un'attenta vigilanza sulle attività aziendali, al fine di poter intervenire tempestivamente in presenza di situazioni di rischio e applicare, quando necessario, le misure disciplinari previste dal Modello;
- Diffondere, tra tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza che la commissione dei reati previsti dal Decreto comporta sanzioni penali personali per l'autore e sanzioni amministrative a carico della Società.

Il Modello Organizzativo di Sistemi Energetici S.p.A. si basa su una struttura organica che parte dalla mappatura accurata delle attività sensibili, ovvero l'individuazione di quegli ambiti aziendali dove potrebbero potenzialmente verificarsi i reati previsti dalla legge. Per gestire tali rischi, la Società definisce chiari principi di controllo e procedure operative che guidano i processi aziendali più critici, supportati da un sistema di controllo di gestione capace di far emergere tempestivamente ogni situazione di criticità. L'efficacia di questo sistema è garantita da un piano di comunicazione e formazione continua rivolto sia al personale che agli organi sociali, come l'Amministratore Unico e il Collegio Sindacale, affinché le regole aziendali siano diffuse e applicate correttamente a ogni livello. Qualora tali disposizioni vengano violate, è previsto un sistema disciplinare specifico volto a sanzionare i comportamenti illeciti. Il cuore della vigilanza è affidato a un Organismo di Vigilanza indipendente, dotato di pieni poteri di iniziativa, che monitora l'osservanza del Modello attraverso flussi informativi bidirezionali. Da un lato, l'azienda comunica i fatti salienti delle aree a rischio all'Organismo e dall'altro, quest'ultimo riferisce periodicamente ai vertici e agli organi di controllo societari. Infine, il Modello integra criteri prestabiliti per il proprio aggiornamento, assicurando che il sistema di conformità rimanga sempre

adeguato all'evoluzione dell'attività e della normativa vigente.

All'Amministratore Unico, ed in generale agli organi apicali, è demandato il compito di verificare la necessità di integrare ed implementare il presente Modello mediante apposite determinazioni, adottate anche su proposta dell'O.d.V., attraverso le quali inserire nella Parte Speciale ulteriori tipologie di reato che potrebbero astrattamente riguardare Sistemi Energetici S.p.A. a causa di mutamenti della situazione della Società e dell'evoluzione normativa.

2.4. Genesi e struttura del Modello di Sistemi Energetici S.p.A.

Per la predisposizione del Modello, seguendo la metodologia delle Linee Guida di Confindustria, Sistemi Energetici S.p.A. ha innanzitutto identificato le attività sensibili attraverso una mappatura dei rischi condotta nelle diverse aree aziendali. Tali attività, potenzialmente associate alla commissione dei reati previsti dal Decreto, sono sottoposte a un monitoraggio periodico conformemente a quanto stabilito dall'articolo 6 del D. Lgs. 231/01. Parallelamente, sono stati definiti i principi etici e le regole di comportamento necessari a prevenire condotte illecite, includendo formalmente l'adozione del Codice Etico. La Società ha inoltre predisposto protocolli e procedure specifiche che introducono controlli idonei e azioni di miglioramento, garantendo che il sistema sia coerente con i principi di separazione dei compiti e di definizione dei poteri autorizzativi. Questi poteri, devono essere sempre documentati e proporzionati alle responsabilità assegnate. Per vigilare sull'effettiva applicazione e sul corretto funzionamento di queste regole, è stato istituito un Organismo di Vigilanza con compiti di controllo e aggiornamento periodico del Modello. L'efficacia dell'intero sistema è supportata dal coinvolgimento di tutti i livelli aziendali, compresi i dipendenti, attraverso attività di informazione e sensibilizzazione volte a diffondere capillarmente le norme comportamentali. Infine, il Modello prevede l'adozione di un sistema sanzionatorio idoneo a punire eventuali violazioni dei protocolli, assicurando così la massima conformità ai requisiti di legge.

2.5. Principi del Modello di Sistemi Energetici S.p.A.

In linea con il Modello Organizzativo di Sistemi Energetici S.p.A. , il sistema di organizzazione aziendale è strutturato per garantire il rispetto di tre pilastri fondamentali quali la formalizzazione esplicita delle norme comportamentali, la definizione chiara e trasparente di attività, compiti e poteri assegnati a ogni direzione, con un'attenzione specifica alle diverse qualifiche e ai ruoli funzionali presenti nell'organico, e la descrizione rigorosa delle attività di controllo per assicurarne la costante tracciabilità.

Nello specifico, la Società adotta un Codice Etico che definisce le norme comportamentali a presidio di ogni attività svolta, integrando tale guida etica con una regolamentazione interna che identifica in modo puntuale i ruoli e le responsabilità di tutte le unità organizzative. Tale assetto garantisce che le mansioni siano descritte in maniera omogenea

a ogni livello dell'organizzazione e che siano rese pienamente disponibili e conosciute da tutto il personale. Questo approccio assicura che figure chiave, come l'Amministratore Unico e l'intera struttura aziendale operino in un quadro di responsabilità chiaramente definito e condiviso.

Le attività di controllo e tracciabilità all'interno di Sistemi Energetici S.p.A. si basano su una gestione documentale rigorosa e trasparente, che impone la formalizzazione di ogni atto relativo alle attività sensibili mediante l'indicazione della data, della presa visione e della firma del compilatore o del responsabile. Tutta la documentazione, sia essa cartacea o informatica, deve essere archiviata con modalità che ne garantiscano l'integrità, la riservatezza e la protezione da smarrimenti o deterioramenti, permettendo al contempo di ricostruire fedelmente l'iter di formazione degli atti e le motivazioni alla base di ogni scelta operativa.

Per assicurare un monitoraggio costante, i responsabili sono tenuti a redigere report periodici che evidenzino i controlli eseguiti e le eventuali anomalie riscontrate, avvalendosi, ove possibile, di sistemi informatici in grado di tracciare ogni singola operazione e identificare tutti i soggetti coinvolti. La conservazione dei documenti è affidata alle direzioni competenti e strutturata per consentire la rintracciabilità anche a seguito di modifiche, restando accessibile, previa motivazione, esclusivamente ai soggetti autorizzati, all'Amministratore Unico e agli organi di controllo, inclusi l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale.

2.6. Disciplina del Modello nei rapporti di cooperazione imprenditoriale e forme associative

Il presente paragrafo riguarda il propagarsi della responsabilità all'interno dei gruppi di impresa. Al riguardo è necessario ricordarsi che anche se società facenti parte di un gruppo siano giuridicamente autonome ed indipendenti, non esclude in caso di commissione di un reato presupposto, il coinvolgimento della capogruppo quando soggetti della medesima controllante abbiano concorso alla realizzazione del reato. *“È ammissibile una responsabilità, ai sensi del D.lgs. 231/2001, della società capogruppo per reati commessi nell'ambito dell'attività delle società da essa controllate a condizione che il soggetto che agisce per conto della holding concorra con il soggetto che commette il reato per conto della persona giuridica controllata e possa ritenersi che la holding abbia ricevuto un concreto vantaggio o perseguito un effettivo interesse a mezzo del reato commesso nell'ambito dell'attività svolta da altra società”* (Cass. Pen. N. 52316/2016).

L'integrazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Sistemi Energetici S.p.A. all'interno di forme aggregative quali Consorzi, Joint Ventures e Associazioni Temporanee di Imprese è un passaggio opportuno per preservare l'efficacia esimente del sistema e prevenire il rischio che la responsabilità per eventuali illeciti possa ricadere sulla

Società.

Sistemi Energetici S.p.A., che opera sia in autonomia che in collaborazione con partner strategici, si impegna a garantire l'osservanza del proprio Modello attraverso misure rigorose. In primo luogo, la Società impone a tutti i propri dipendenti e collaboratori operanti per conto di enti partecipati il rispetto assoluto del Codice Etico e delle procedure interne, estendendo la qualifica di destinatario del Modello a chiunque agisca per il conseguimento degli obiettivi sociali, inclusi consulenti, professionisti e partner commerciali. Parallelamente, nelle ipotesi di cooperazione in cui il controllo o la gestione siano affidati a terzi, Sistemi Energetici S.p.A. assume un ruolo proattivo promuovendo formalmente presso i partner l'adozione di presidi di controllo coerenti con la disciplina del D.lgs. 231/2001. Questo approccio integrato assicura che i valori di legalità e trasparenza siano mantenuti costanti anche in contesti operativi condivisi, tutelando l'integrità dell'azienda e dei suoi organi sociali.

2.7. Sinergia e complementarità tra Codice Etico e Modello 231

I principi e le regole di comportamento definiti nel presente Modello operano in stretta sinergia con il Codice Etico, pur mantenendo una finalità specifica dettata dalle disposizioni del Decreto.

Mentre il Codice Etico rappresenta lo strumento di portata generale che racchiude i valori di deontologia aziendale riconosciuti da Sistemi Energetici S.p.A. e richiesti a tutti i collaboratori, il Modello si configura come un apparato tecnico di regole, strumenti e procedure operative. Quest'ultimo ha l'obiettivo mirato di prevenire le specifiche tipologie di reato che potrebbero generare una responsabilità amministrativa per l'ente qualora commessi nell'interesse o a vantaggio della Società. In definitiva, se il Codice Etico definisce l'etica professionale della Società, il Modello ne costituisce l'attuazione pratica e procedurale per la prevenzione dei rischi penali.

2.8. Iter di approvazione e revisione del Modello

In conformità a quanto previsto dall'articolo 6, co.1, lett. a) del Decreto, il Modello deve essere un atto emanato direttamente dall'organo dirigente.

Per Sistemi Energetici S.p.A., l'adozione e le successive modifiche ricadono dunque sotto la responsabilità dell'Amministratore Unico, che provvede formalmente mediante apposita determinazione. È obbligatorio intervenire tempestivamente per integrare o aggiornare il Modello qualora si verificano elusioni o violazioni delle sue prescrizioni che ne dimostrino l'inefficacia nel prevenire i reati presupposto.

Allo stesso modo, l'Amministratore Unico deve disporre l'aggiornamento del documento in presenza di mutamenti significativi nel quadro normativo di riferimento o in caso di variazioni rilevanti nell'organizzazione e nelle attività svolte dalla Società, che opera in

settori complessi come la produzione di energia e la fabbricazione di macchine industriali. Le integrazioni e le varianti al Modello, siano esse di carattere formale o sostanziale, possono essere promosse dall'Amministratore Unico, dall'Organismo di Vigilanza o dai responsabili delle diverse funzioni aziendali. Ogni soggetto appartenente ai vertici o sottoposto alla direzione della Società ha la facoltà di sottoporre proposte di aggiornamento in forma scritta, indirizzandole sia all'organo amministrativo che all'O.d.V. e motivando le ragioni operative o legali della richiesta. Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza provvede a istruire la pratica inserendo l'analisi della proposta all'ordine del giorno delle proprie sedute, al fine di valutare la necessità di procedere alla variazione del Modello.

Tale processo garantisce che il sistema di prevenzione rischi rimanga costantemente allineato all'evoluzione dell'attività della Sistemi Energetici S.p.A.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di segnalare tempestivamente e per iscritto all'Amministratore Unico qualsiasi circostanza che renda necessario un intervento di modifica o aggiornamento del Modello. Una volta ricevuta tale comunicazione, spetta all'organo amministrativo valutare l'adozione delle decisioni più idonee per garantire la conformità del sistema. L'effettiva messa in pratica dei principi e delle regole contenute nel Modello non ricade esclusivamente sull'amministratore, ma coinvolge attivamente le direzioni aziendali competenti e tutti i destinatari che operano per la Società. In questo processo, l'O.d.V. viene mantenuto costantemente aggiornato sull'evoluzione e sull'implementazione delle procedure operative, ricevendo e analizzando ogni suggerimento utile al loro perfezionamento.

2.9. Funzione e scopi del sistema di prevenzione 231

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non rappresentano solo lo strumento con cui Sistemi Energetici S.p.A. può beneficiare dell'esimente legale prevista dal D.lgs. 231/2001 in caso di contestazioni di reati, ma costituiscono anche un volano per l'evoluzione della propria corporate governance. Consolidando una cultura aziendale fondata su correttezza, integrità e trasparenza, la Società tutela la propria immagine e rafforza la fiducia dei soci e di tutti gli altri portatori di interesse. Questo impegno etico risponde pienamente alle aspettative degli stakeholder, con particolare riferimento alla Pubblica Amministrazione, verso la quale l'azienda si pone come interlocutore affidabile grazie al possesso di certificazioni di qualità, rating di legalità e attestazioni SOA per l'esecuzione di lavori pubblici.

I principi definiti nel Modello mirano a generare, da un lato, una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito circa la gravità della propria condotta. La commissione di reati è infatti fermamente condannata da Sistemi Energetici S.p.A., in quanto palesemente contraria agli interessi aziendali e ai valori di integrità che la Società riconosce come propri. Dall'altro lato, il Modello fornisce all'azienda i necessari strumenti di prevenzione e

reazione, permettendo di intervenire tempestivamente per impedire eventuali violazioni. Tale capacità di risposta è garantita dal monitoraggio costante delle attività sensibili, un compito affidato all'Organismo di Vigilanza che agisce a tutela della trasparenza e della legalità operativa.

L'obiettivo del Modello consiste nella creazione di un sistema di controllo strutturato e organico, volto a prevenire e scoraggiare la commissione di illeciti attraverso l'identificazione accurata delle attività sensibili e la loro necessaria proceduralizzazione. Per assicurare l'integrità di questo sistema, viene definita l'azione costante dell'Organismo di Vigilanza, che ha il compito di monitorare il rispetto dell'assetto organizzativo e l'operato dei destinatari, avvalendosi anche di adeguati strumenti sanzionatori di natura sia disciplinare che contrattuale.

Il Modello si propone, infine, di sensibilizzare tutti i soggetti coinvolti sull'importanza di operare nel pieno rispetto dei ruoli, delle regole e delle modalità operative definite, promuovendo la consapevolezza delle gravi responsabilità civili e penali derivanti dalle decisioni assunte per conto della Sistemi Energetici S.p.A.

3.0. Struttura del sistema di controllo interno

Le componenti del Modello Organizzativo di Sistemi Energetici S.p.A. sono integrate in un sistema di controllo interno organico, fondato su principi inderogabili di trasparenza e rigore operativo. Uno degli elementi cardine di tale architettura è la chiara assunzione di responsabilità (accountability), principio secondo il quale ogni singola attività o processo aziendale deve essere riconducibile a una specifica persona o unità organizzativa che ne detiene formalmente la responsabilità. Questo approccio assicura che, a tutti i livelli dell'organizzazione (dalla gestione strategica affidata all'Amministratore Unico fino alle attività operative eseguite dagli addetti della Società) non esistano aree di incertezza decisionale. L'attribuzione precisa di compiti e poteri garantisce che ogni operazione sia presidiata e monitorata, rendendo effettivo il sistema di controllo interno e facilitando l'attività di vigilanza sull'operato di tutti i dipendenti e collaboratori.

Il sistema di controllo interno si fonda sul principio che la consapevolezza di dover rendere conto delle proprie azioni incentivi un'esecuzione dei compiti più diligente e rispettosa delle procedure stabilite. Il sistema di controllo interno si basa sui principi di segregazione delle funzioni e chiara attribuzione delle responsabilità, che impone che il soggetto incaricato di autorizzare un'operazione sia diverso da chi la esegue materialmente o ne effettua il controllo. Ogni operazione aziendale deve inoltre essere supportata da un'adeguata autorizzazione, che può essere di carattere generale per categorie omogenee di attività o specifica per singoli atti, garantendo che ogni iniziativa sia coerente con i poteri conferiti. Infine, la trasparenza e la verificabilità dei processi sono assicurate dalla documentazione e registrazione tempestiva di ogni transazione. Tale pratica permette di ricostruire in

qualunque momento le caratteristiche e le motivazioni di un'operazione, identificando con certezza chi l'ha autorizzata, eseguita, registrata e verificata.

Il controllo operativo sulle attività e sui processi, e il controllo contabile sulla registrazione può essere a posteriori o preventivo. Ai fini del D.lgs. 231/01 è di fondamentale importanza che vi sia un sistema di prevenzione che porti tutti i soggetti operanti in condizione di conoscere le direttive aziendali e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente (quindi non per errori umani, negligenza o imperizia). Inoltre, i controlli interni a posteriori devono essere in grado di rilevare tempestivamente l'insorgere di anomalie, attraverso un sistematico monitoraggio dell'attività aziendale.

3.1. Organizzazione interna a supporto dell'Organismo di Vigilanza

Il ruolo dei Responsabili Interni è centrale nel sistema di prevenzione, in quanto essi rappresentano il primo presidio operativo per la mitigazione dei rischi di reato. Questi soggetti, detenendo il controllo diretto dei processi e delle attività classificate come "sensibili", hanno il compito di monitorare la correttezza delle operazioni quotidiane e fungono da referenti primari per l'Organismo di Vigilanza in ogni fase di scambio informativo e attività ispettiva. È importante sottolineare che la qualifica di Responsabile Interno non è limitata al personale dipendente. Nelle fattispecie di attività affidate in outsourcing, tale ruolo e le relative responsabilità di controllo possono essere ricoperti da soggetti esterni alla Società, garantendo così una vigilanza costante e uniforme su tutta la catena del valore aziendale.

I Responsabili Interni ricoprono un ruolo proattivo di sorveglianza e coordinamento, vigilando costantemente sul regolare svolgimento delle operazioni di propria competenza e assicurando che collaboratori e sottoposti siano adeguatamente informati sui rischi di reato connessi alle attività aziendali. Nell'ambito dei processi sensibili, essi hanno l'obbligo di predisporre e conservare la documentazione rilevante, sintetizzandone i contenuti per l'Organismo di Vigilanza attraverso i flussi informativi prestabiliti. È loro compito segnalare tempestivamente all'O.d.V. eventuali anomalie, fatti rilevanti o nuove valutazioni di rischio riscontrate ai sensi del Decreto, contribuendo contestualmente all'aggiornamento del sistema dei rischi nella propria area di riferimento. Infine, i Responsabili Interni collaborano attivamente con l'Amministratore Unico proponendo soluzioni organizzative e gestionali mirate a ottimizzare i processi e a ridurre i profili di rischio relativi alle attività presidiate.

3.2. Gestione degli incarichi professionali e dei servizi in outsourcing

La conduzione di specifiche attività aziendali, quali a titolo esemplificativo i servizi amministrativi o la gestione delle infrastrutture informatiche, può essere affidata a professionisti o società esterne attraverso la stipula di appositi contratti di service. La decisione di ricorrere a prestazioni esterne spetta all'organo amministrativo, il quale deve

valutare l'opportunità di tali collaborazioni garantendo che ogni incarico o contratto sia pienamente conforme alle policy aziendali e alle prescrizioni del presente Modello.

In coerenza con i principi del Codice Etico, i partner esterni sono tenuti ad allinearsi agli standard di condotta della Società, assicurando che l'esternalizzazione non diventi un fattore di rischio, ma resti integrata nel sistema di controllo e legalità di Sistemi Energetici S.p.A.

3.3. Il Sistema di Auditing Interno

Il sistema di controllo interno di Sistemi Energetici S.p.A. si avvale di un strutturato processo di auditing interno, operante in sinergia con i Sistemi di Gestione certificati (Qualità e Ambiente) e finalizzato a garantire la costante conformità dell'operato aziendale alle normative vigenti e alle procedure interne. Le attività di verifica ispettiva sono pianificate annualmente dal Responsabile del Sistema di Gestione (RSG) e sottoposte all'approvazione della Direzione, tenendo conto della criticità dei processi, delle segnalazioni ricevute e dei risultati delle verifiche precedenti.

Gli audit hanno l'obiettivo di accertare che le attività aventi influenza sul Sistema di Gestione Integrato e sul Modello 231 siano condotte secondo le modalità prestabilite e di verificare l'efficacia delle azioni correttive intraprese. Tali verifiche possono essere programmate o attivate in via straordinaria a seguito di eventi specifici, quali reclami, incidenti, near miss o modifiche strutturali e organizzative.

Il processo di auditing si conclude con la redazione di un Rapporto di Audit che evidenzia le eventuali Non Conformità rilevate (distinte in maggiori e minori) e definisce le necessarie azioni correttive e preventive da implementare.

La documentazione relativa agli audit svolti, inclusi i verbali e le evidenze delle azioni correttive, deve essere archiviata a cura dell'RSG e resa disponibile all'Organismo di Vigilanza. L'O.d.V., nell'espletamento delle proprie funzioni di vigilanza sull'effettività del Modello, ha libero accesso a tale documentazione e deve essere informato, tramite i flussi informativi periodici, in merito alle risultanze degli audit e allo stato di attuazione delle misure correttive, al fine di monitorare il livello di rischio e l'adeguatezza del sistema di controllo interno.

4. Caratteristiche, nomina e regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza

Per garantire l'efficacia del proprio mandato, l'Organismo di Vigilanza opera sulla base di un apposito regolamento interno che ne disciplina l'attività e le modalità d'intervento. In stretta osservanza delle prescrizioni del Decreto, l'Organismo deve possedere i requisiti fondamentali di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione. Tali prerogative sono assicurate attraverso un posizionamento gerarchico ai vertici dell'organizzazione, che prevede un'attività di reporting diretto all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale, garantendo così la massima libertà di giudizio. Al fine di evitare potenziali conflitti di interesse, i membri dell'O.d.V. non devono essere coinvolti in compiti

gestionali o operativi che potrebbero essere oggetto della loro stessa attività di controllo, preservando così l'imparzialità necessaria alla tutela della Società.

Inoltre l'O.d.V. deve essere costituito da professionisti in possesso di specifiche competenze tecnico professionali (di indagine e di ispezione) adeguate alle funzioni che tale organo è chiamato a svolgere.

Con riferimento infine alla continuità d'azione, l'O.d.V. deve lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello, con necessari poteri di indagine e curare l'attuazione del Modello, assicurandone l'opportuno aggiornamento.

L'O.d.V. è comunque sempre rinnovabile, potendo agire eventualmente in regime di prorogatio. Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'O.d.V. e dei contenuti professionali, lo stesso potrà utilizzare un budget assegnato, per avvalersi di consulenze di professionisti che di volta in volta si rendessero necessari, previa autorizzazione dell'Amministratore Unico.

Il mantenimento dei requisiti di onorabilità è una condizione imprescindibile per l'esercizio delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza. Costituiscono cause ostative alla nomina o motivi di decadenza automatica dall'incarico la condanna, con sentenza passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto 231 o per fattispecie che comportino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche. In presenza di situazioni di particolare gravità, l'Amministratore Unico ha la facoltà di intervenire anche prima del giudicato definitivo, disponendo la sospensione cautelare dei poteri dell'O.d.V. e la contestuale nomina di un organismo ad interim per garantire la continuità dell'azione di controllo.

Al fine di tutelare l'indipendenza dell'Organismo, la revoca dei poteri può essere disposta dall'Amministratore Unico esclusivamente in presenza di una giusta causa, ferma restando la possibilità di una revisione del posizionamento dell'O.d.V. derivante dall'evoluzione dell'esperienza applicativa del Modello.

Questo assetto garantisce che i membri dell'Organismo possano agire senza timore di ritorsioni, operando sempre nell'esclusivo interesse della legalità aziendale di Sistemi Energetici S.p.A.

L'Organismo di Vigilanza è incaricato di sorvegliare il costante rispetto delle prescrizioni normative e regolamentari volte alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, verificando contestualmente se l'assetto organizzativo aziendale sia realmente efficace nel contrastare tali rischi. Tra le sue prerogative fondamentali rientra la valutazione e il periodico aggiornamento del Modello, necessario per adeguarlo tempestivamente a eventuali mutamenti del quadro normativo o della struttura operativa della Società.

Per dare concretezza a tali funzioni, l'O.d.V. stabilisce e attiva specifiche procedure di controllo, fermo restando che la responsabilità primaria sulla vigilanza delle attività quotidiane permane in capo al management operativo come parte integrante dei processi

aziendali.

Inoltre, l'Organismo conduce regolari ricognizioni delle attività sociali per mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, assicurando che i presidi di prevenzione siano sempre allineati all'effettivo contesto operativo di Sistemi Energetici S.p.A.

Parallelamente, promuove iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza del Modello e predispone la documentazione organizzativa necessaria affinché ogni livello aziendale ne comprenda appieno le finalità.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'O.d.V. si occupa della raccolta, dell'elaborazione e della conservazione sistematica delle informazioni rilevanti, definendo e aggiornando costantemente l'elenco dei flussi informativi che le funzioni aziendali hanno l'obbligo di trasmettere. Per ottimizzare il monitoraggio, l'Organismo opera in stretto coordinamento con le diverse direzioni attraverso riunioni periodiche, venendo costantemente informato sull'evoluzione delle attività operative. Per l'espletamento di tali compiti, è garantito all'O.d.V. il libero accesso a tutta la documentazione aziendale ritenuta utile alla prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01.

All'O.d.V. devono essere inoltre segnalate da parte del management, ovvero dei soggetti esterni che operano nell'interesse di Sistemi Energetici S.p.A., oltre che dai Responsabili Interni, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di reato.

L'O.d.V. deve controllare l'effettività, la presenza, la regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dalle procedure operative che entrano a far parte del modello. Può condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello.

Verifica che gli elementi previsti dal Modello (adozione clausole standard, espletamento di procedure, etc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi. Inoltre, deve coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.).

L'O.d.V. potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello e/o a situazioni specifiche.

Inoltre, ogni anno, l'O.d.V. trasmette all'Amministratore Unico un report scritto sull'attuazione del Modello presso la Società.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza delle regole di comportamento introdotte ai fini previsti dal D.lgs. 231/01 in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Sistemi

Energetici S.p.A. ai sensi del Decreto.

Ai fini di una corretta gestione delle segnalazioni, Sistemi Energetici S.p.A. adotta prescrizioni rigorose che impongono l'invio all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi notizia relativa alla violazione del Modello o a comportamenti non conformi al Codice Etico. Ogni dipendente della Società, così come il personale di ditte esterne che opera per conto della stessa, ha il dovere di segnalare violazioni, anche solo presunte, utilizzando l'indirizzo e-mail dedicato odv231sistemi@libero.it oppure tramite raccomandata con ricevuta di ritorno presso la sede legale. Per agevolare la trasmissione di tali informazioni, l'O.d.V. istituisce canali informativi specifici volti a favorire un flusso di comunicazione costante e sicuro.

Tali segnalazioni devono essere prodotte in forma scritta e non anonima, descrivendo dettagliatamente la violazione o il sospetto di illecito.

In conformità con la normativa sul whistleblowing, l'Organismo di Vigilanza si impegna a proteggere i segnalanti che agiscono in buona fede da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Viene inoltre garantita la massima riservatezza sull'identità di chi segnala, fatti salvi i casi previsti dalla legge o la necessità di tutelare i diritti della Società e delle persone eventualmente accusate in mala fede o erroneamente. L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

4.1. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere trasmesse all'O.d.V. dagli organi aziendali le informative concernenti:

- I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche per i reati di cui al Decreto, nei confronti di dipendenti della Società ovvero anche di ignoti;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- I rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- Le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello comprensive dei procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate e i provvedimenti o di archiviazioni di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.2. Obblighi di informativa relativi al sistema delle deleghe

All'Organismo di Vigilanza deve, infine, essere comunicato il sistema delle deleghe adottato da Sistemi Energetici S.p.A. ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

L'O.d.V. per svolgere al meglio i propri compiti dovrà convocarsi periodicamente ed in modo continuativo.

L'O.d.V. potrà convocarsi in forma straordinaria anche su richiesta specifica dell'Amministratore Unico e dei Procuratori Speciali a seguito di particolari urgenze.

Le convocazioni devono avvenire in forma scritta e contenere l'ordine del giorno della riunione stilato in maniera concordata tra i membri dell'O.d.V. o proposto dalla presidenza dell'O.d.V. stesso.

Le convocazioni devono essere inviate via posta elettronica anche un giorno prima ai membri dell'O.d.V., salvo diverso accordo, e per conoscenza sono inviate anche all'Amministratore Unico ed eventualmente ai Procuratori Speciali.

L'attività svolta durante le riunioni dell'O.d.V. viene verbalizzata e approvata immediatamente o entro la successiva riunione. Tutti i verbali approvati sono conservati presso la sede aziendale unitamente a tutta la documentazione necessaria a dare evidenza oggettiva dell'attività dell'O.d.V.

I verbali sono visibili a tutti gli organi di controllo e di vigilanza istituzionali e agli organi aziendali sotto indicati oltre a chi ne faccia richiesta in forma scritta preventivamente autorizzata dall'O.d.V. stesso.

Le decisioni all'interno dell'O.d.V. sono prese a maggioranza e quindi trasmesse alle direzioni aziendali e per conoscenza all'AU. L'O.d.V. deve relazionare almeno annualmente all'AU. Altri report sull'attività dell'O.d.V. possono essere redatti su specifica richiesta dell'AU. A sua volta l'O.d.V. in caso ne ravvisi la necessità o l'urgenza può richiedere di relazionare all'Amministratore Unico.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, durante la pianificazione del budget aziendale, l'organo dirigente dovrà assegnare all'Organismo una dotazione adeguata di risorse finanziarie, sulla base di una proposta formulata dall'Organismo stesso, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti.

Sarà attribuito all'O.d.V., in prima battuta all'atto di nomina e successivamente con cadenza almeno annuale, un budget di spesa adeguato allo svolgimento dell'azione di vigilanza e di controllo, in coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell'organizzazione aziendale di riferimento. Le modalità di utilizzo del budget da parte dell'Organismo andranno per contro previste nel regolamento di funzionamento di quest'ultimo.

All'O.d.V. è poi attribuita la facoltà di richiedere l'ampliamento del budget, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale. Se non diversamente richiesto o specificato il budget resta quello attribuito all'atto della nomina dell'O.d.V.

4.3. Introduzione al Whistleblowing e al Nuovo Quadro Normativo

Il whistleblowing rappresenta uno strumento strategico fondamentale per la prevenzione dei rischi e la promozione di una cultura dell'integrità e della trasparenza all'interno delle organizzazioni. Si tratta di un meccanismo proattivo di *governance* che consente di far emergere condotte illecite, proteggendo l'ente da danni reputazionali, finanziari e legali. In questo contesto, il **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24**, che attua la Direttiva (UE) 2019/1937, assume un'importanza decisiva. Questa normativa consolida e armonizza a livello europeo un sistema organico di canali di segnalazione e di tutele, superando i precedenti approcci frammentari e rafforzando la protezione per chi segnala.

La figura centrale di questo sistema è il **"whistleblower"** (o segnalante), definito in modo ampio per includere chiunque, in ragione del proprio rapporto con l'organizzazione, venga a conoscenza di un illecito. La normativa estende questa qualifica non solo ai lavoratori subordinati, ma anche a collaboratori autonomi, liberi professionisti, volontari, tirocinanti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione o controllo. L'inclusione è talmente vasta da coprire anche soggetti in fase precontrattuale o il cui rapporto di lavoro è già cessato.

L'obiettivo primario della normativa è di incoraggiare le segnalazioni per far emergere condotte illecite che altrimenti resterebbero nascoste. Per raggiungere questo scopo, il legislatore da un lato, ha definito procedure chiare e sicure per la gestione delle segnalazioni, dall'altro ha eretto un solido scudo di tutele per rimuovere il principale ostacolo alla collaborazione, ovvero il timore di subire ritorsioni.

In questo modo, si mira a trasformare la segnalazione da un atto di coraggio individuale a una prassi di responsabilità condivisa, rafforzando la cultura della legalità all'interno di ogni organizzazione.

Per navigare efficacemente questo nuovo quadro normativo, è essenziale comprendere chi sono i soggetti coinvolti, quali illeciti possono essere oggetto di segnalazione e quali procedure devono essere seguite.

4.4. L'Ambito di Applicazione della Normativa: Soggetti e Violazioni

L'efficacia della disciplina del whistleblowing risiede nella vastità del suo ambito di applicazione. Il legislatore ha volutamente esteso la platea dei soggetti legittimati a segnalare e la tipologia delle violazioni rilevanti, con l'obiettivo di creare una rete di controllo capillare e diffusa, capace di intercettare gli illeciti in ogni contesto lavorativo, sia pubblico che privato.

La normativa non si limita a proteggere il solo segnalante, ma estende le tutele a una cerchia più ampia di individui che potrebbero essere esposti a ritorsioni indirette.

I soggetti che possono effettuare una segnalazione e beneficiare delle protezioni includono:

- **Lavoratori subordinati**, sia con contratto a tempo indeterminato che determinato, inclusi apprendisti e lavoratori in somministrazione o distaccati.

- **Lavoratori autonomi, collaboratori e liberi professionisti** che svolgono la propria attività lavorativa presso l'ente.
- **Volontari e tirocinanti**, indipendentemente dal fatto che ricevano o meno una retribuzione.
- **Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche se esercitate in via di mero fatto.
- **Soggetti il cui rapporto giuridico non è ancora iniziato** (es. durante le trattative precontrattuali), che si trovano in **periodo di prova**, o il cui **rapporto è già cessato**.
- I **"facilitatori"**, ovvero persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operando nello stesso contesto lavorativo.
- **Parenti** (entro il quarto grado), **colleghi** con un rapporto abituale e **persone legate da uno stabile legame affettivo** al segnalante.
- **Enti di proprietà del segnalante** o per i quali il segnalante lavora.

Nel settore privato, gli obblighi normativi variano in base alla dimensione dell'organizzazione, creando un sistema proporzionato. La distinzione chiave si basa sulla media dei lavoratori impiegati nell'ultimo anno.

CATEGORIA AZIENDALE	OBBLIGHI E TIPOLOGIA DI SEGNALAZIONI AMMESSE
Media lavoratori < 50 unità	Le segnalazioni possono riguardare condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del modello organizzativo (ove adottato). Per queste realtà, è obbligatorio attivare esclusivamente il canale di segnalazione interno .
Media lavoratori > 50 unità	Oltre alle violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e del MOG , è possibile segnalare anche le violazioni del diritto dell'Unione Europea . Questi enti devono predisporre e rendere accessibili tutti i canali previsti dal D.lgs. 24/2023 (interno, esterno e, in casi eccezionali, divulgazione pubblica).

La normativa non fornisce un elenco tassativo di reati, ma delinea ampie categorie di condotte illecite, consumate o tentate, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente. Le violazioni che possono essere segnalate includono:

- **Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.**
- **Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001** e violazioni dei **Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG)**, come ad esempio reati di corruzione, truffa ai danni dello Stato o riciclaggio.
- **Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali** in settori strategici quali appalti pubblici, privacy, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente.

- **Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea** (es. frodi relative al bilancio UE) o che riguardano il **mercato interno** (es. violazioni delle norme sulla concorrenza).
- **Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'UE**, come l'abuso di potere, il conflitto di interessi non dichiarato o il danneggiamento del patrimonio aziendale volto a coprire un illecito.
È importante sottolineare che il sistema di whistleblowing non è uno strumento per gestire lamentele personali o vertenze di lavoro. Sono escluse dall'ambito di applicazione:
- **Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale** del segnalante, che attengono esclusivamente al proprio rapporto di lavoro individuale o ai rapporti con i superiori e i colleghi.
- **Violazioni in materia di sicurezza nazionale** e appalti relativi ad aspetti di difesa.

4.5. I Canali di Segnalazione: Opzioni e Criteri di Utilizzo

La normativa struttura i canali di segnalazione secondo una logica gerarchica, pensata per bilanciare l'efficacia dell'intervento con la tutela della reputazione dell'ente.

Il legislatore privilegia chiaramente il **canale interno** come primo e più diretto punto di contatto. L'idea di fondo è che le problematiche, se gestite internamente in modo rapido e trasparente, possono essere risolte con maggiore efficacia, limitando i danni e rafforzando la fiducia nell'organizzazione. Solo al ricorrere di specifiche condizioni si può accedere ai canali successivi. La Sistemi Energetici S.p.A. ha istituito un canale di segnalazione interno che possiede requisiti essenziali di sicurezza, autonomia e accessibilità.

Il canale è stato progettato con misure di sicurezza, come l'uso di **strumenti di crittografia**, per garantire la massima riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e del contenuto della segnalazione stessa.

La gestione è stata affidata a un ufficio interno dedicato, un **Comitato di Gestione**, e specificamente formato.

Le segnalazioni possono essere effettuate in diverse forme per venire incontro alle esigenze del segnalante:

- **Scritta**, anche tramite piattaforma informatica dedicata all'indirizzo <https://sistemi-energetici.segnalazioni.net/>
- **Orale**, attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, mediante un **incontro diretto** fissato entro un termine ragionevole.

Il canale esterno, gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), rappresenta un'alternativa a cui il segnalante può ricorrere solo in circostanze ben definite.

L'accesso a questo canale è legittimato quando la via interna si rivela impraticabile o inefficace. Le condizioni sono le seguenti:

1. **Il canale interno non è attivo o non è conforme** ai requisiti di legge (es. non garantisce la riservatezza).
2. Il segnalante ha già effettuato una **segnalazione interna che non ha avuto alcun seguito**.
3. Il segnalante ha **fondati motivi di ritenere che una segnalazione interna comporterebbe un rischio di ritorsione**.
4. Il segnalante ha **fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico**.

L'ANAC è tenuta a garantire la riservatezza, a fornire un avviso di ricevimento e a dare riscontro al segnalante **entro tre o sei mesi, a seconda della complessità del caso**.

La divulgazione pubblica, ovvero la segnalazione tramite la stampa, mezzi elettronici o social media, è considerata una misura estrema a cui ricorrere solo in situazioni eccezionali.

Questa opzione è tutelata dalla normativa unicamente quando:

- Il segnalante ha già utilizzato il canale interno ed esterno (o solo quello esterno) senza ricevere riscontro nei termini previsti.
- Esiste un **fondato motivo di ritenere che la violazione costituisca un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico**.
- Vi è il fondato timore che il ricorso al canale esterno possa **comportare un rischio di ritorsioni** o che la segnalazione possa non avere seguito (ad esempio, per rischio di occultamento delle prove o collusione tra l'autorità e l'autore della violazione).

4.6. Guida Pratica al Processo di Segnalazione

L'efficacia di un sistema di whistleblowing non dipende solo dalla solidità delle tutele, ma anche dalla chiarezza e accessibilità del processo di segnalazione. Un iter ben definito, con tempistiche certe e requisiti comprensibili, è strategicamente importante per incoraggiare la partecipazione e garantire che le informazioni utili arrivino ai gestori del canale in modo strutturato, consentendo loro di agire tempestivamente.

Perché una segnalazione possa essere presa in carico e investigata correttamente, deve essere circostanziata e contenere tutti gli elementi utili a consentire le verifiche del caso. Segnalazioni basate su meri sospetti o voci non saranno prese in considerazione. Una segnalazione efficace dovrebbe includere:

- Una narrazione chiara e completa della condotta illecita, specificando, se note, le **circostanze di tempo e di luogo** in cui i fatti si sono verificati.
- Le generalità o altri elementi utili a identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati.
- L'indicazione e, se possibile, l'allegato di **documenti** che possano confermare la fondatezza dei fatti descritti.
- L'indicazione di eventuali altre persone che potrebbero essere a conoscenza dei fatti e riferire su di essi.

4.7. L'Iter della Segnalazione: Fasi e Tempistiche

Una volta inviata, la segnalazione attiva un flusso procedurale standardizzato con scadenze precise.

1. **Invio della Segnalazione:** Il segnalante utilizza il canale prescelto, ad esempio la piattaforma informatica dedicata come quella accessibile dal sito sistemi-energetici.it, che consente di effettuare segnalazioni scritte o vocali.
2. **Avviso di Ricevimento:** Il gestore del canale deve inviare al segnalante un avviso di ricevimento **entro 7 giorni** dalla data di ricezione della segnalazione.
3. **Istruttoria:** Il gestore (es. l'O.d.V. o il Comitato di Gestione) avvia un'indagine interna per verificare la fondatezza dei fatti. Durante questa fase, deve mantenere un'interlocuzione con il segnalante, richiedere integrazioni documentali e può procedere all'audizione di altre persone informate sui fatti. È fondamentale notare che, qualora una segnalazione venga ricevuta da un soggetto non competente, quest'ultimo ha l'obbligo di trasmetterla **entro 7 giorni** al gestore corretto, dandone contestuale notizia al segnalante.
4. **Riscontro Finale:** Il gestore deve fornire un riscontro finale al segnalante sull'esito della segnalazione **entro 3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento.

La normativa impone alle aziende un obbligo di trasparenza. Le informazioni sulle procedure, i presupposti e i canali per effettuare le segnalazioni interne ed esterne devono essere chiare, visibili e facilmente accessibili a tutti i potenziali segnalanti, anche a coloro che non frequentano fisicamente i luoghi di lavoro. A tal fine, la Sistemi Energetici ha pubblicato l'informativa completa in una sezione dedicata del sito internet aziendale. https://sistemi-energetici.segnalazioni.net/contenuti/files/SISTEMI%20ENERGETICI_WB_Procedura%20di%20segnalazione%20Whistleblowing.pdf

La solidità di questo processo, tuttavia, sarebbe vana se chi decide di segnalare non fosse protetto da adeguate garanzie. Sono proprio queste tutele a costituire il cuore della normativa e a incentivare l'emersione degli illeciti.

4.8. Analisi delle Tutele Fondamentali per il Segnalante

Le tutele previste dal D.lgs. 24/2023 rappresentano il pilastro fondamentale che legittima e rende efficace l'intero sistema di whistleblowing. Sono state concepite per neutralizzare il principale deterrente alla segnalazione, e cioè la paura di subire conseguenze negative. Queste garanzie creano un ambiente sicuro in cui la trasparenza è incoraggiata e la segnalazione è vista come un atto di responsabilità.

La protezione dell'identità del segnalante è assoluta e rigorosa. La tutela copre non solo il nome, ma **tutti gli elementi della segnalazione** dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione della persona. L'identità non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a gestire il canale, se non con il **consenso espresso** del segnalante stesso.

Questa tutela, tuttavia, presenta dei limiti. In caso di procedimento penale, la riservatezza è garantita nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale, ovvero fino a quando l'indagato non abbia diritto di conoscere gli atti d'indagine.

La legge vieta categoricamente qualsiasi forma di ritorsione, definita in modo onnicomprensivo come **qualsiasi atto, omissione o comportamento, anche solo tentato o minacciato**, che si verifichi nel contesto lavorativo e arrechi un pregiudizio al segnalante a causa della segnalazione. Qualsiasi misura adottata in violazione di tale divieto è da considerarsi **giuridicamente nulla** e, pertanto, priva di ogni effetto. Esempi concreti di atti ritorsivi includono:

- Licenziamento, sospensione o misure equivalenti
- Demansionamento o mancata promozione
- Mutamento di funzioni, di luogo di lavoro o riduzione dello stipendio
- Azioni disciplinari ingiustificate, note di merito negative o referenze negative
- Molestie o ostracismo sul luogo di lavoro

Per rendere il divieto di ritorsione concreto ed efficace, la normativa introduce una delle più forti tutele processuali a favore del whistleblower quale l'**inversione dell'onere della prova**.

In caso di contenzioso, non è il segnalante a dover dimostrare che la misura negativa subita sia una ritorsione. Al contrario, spetta al datore di lavoro dimostrare che tale misura (es. un licenziamento o un demansionamento) è fondata esclusivamente su ragioni estranee e non collegate alla segnalazione. Questa tutela processuale è di fondamentale importanza, in quanto sposta il rischio probatorio sul soggetto economicamente e gerarchicamente più forte, riequilibrando la posizione delle parti e rendendo il divieto di ritorsione concretamente azionabile. Il legislatore ha stabilito che la legalità e la trasparenza sono valori superiori rispetto al segreto aziendale o professionale. Se un dipendente scopre un reato (come una corruzione o una frode ambientale), il suo dovere di fedeltà all'azienda non può tradursi in un obbligo di silenzio che copre l'illecito.

In questo contesto, la segnalazione fatta all'O.d.V. o tramite i canali previsti è considerata una giusta causa. Ciò significa che il segnalante non sta commettendo un reato (come la rivelazione di segreti industriali o d'ufficio) perché sta agendo per proteggere l'interesse della collettività.

Esiste però una distinzione fondamentale. La protezione non è un passaporto per rivelare qualsiasi segreto. Se un professionista (ad esempio un avvocato o un consulente legale) apprende di un illecito mentre assiste o difende l'azienda, egli rimane vincolato dal segreto professionale. In questo caso, il segreto serve a garantire il diritto alla difesa, e la sua violazione resterebbe un atto illecito. La norma protegge il dipendente o il collaboratore che "subisce" o "vede" l'illecito nel flusso di lavoro, non il consulente che è pagato proprio per l'assistenza riservata.

4.9. Responsabilità e Regime Sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio introdotto dal D.lgs. 24/2023 è progettato per essere equilibrato e per garantire l'integrità dell'intero meccanismo di whistleblowing. Le sanzioni non colpiscono solo le

organizzazioni che non rispettano gli obblighi procedurali o che attuano ritorsioni, ma anche chi abusa dello strumento della segnalazione per fini illeciti, assicurando che le tutele siano riservate a chi agisce in buona fede.

Le tutele previste dalla normativa non costituiscono un'immunità assoluta.

Esse **non si applicano** nei casi in cui venga accertato che una segnalazione è stata effettuata con **dolo o colpa grave** e si sia rivelata **calunniosa, diffamatoria o manifestamente infondata**.

In tali circostanze, il segnalante non solo perde ogni protezione, ma è anche soggetto a responsabilità disciplinare, civile o penale per i danni causati.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha il potere di irrogare significative sanzioni amministrative pecuniarie nei confronti delle organizzazioni che violano le disposizioni del decreto. Le violazioni sanzionabili includono:

- Attuazione di atti di ritorsione nei confronti del segnalante.
- Ostacolo o tentativo di ostacolare la presentazione di una segnalazione.
- Violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante.
- Mancata istituzione dei canali di segnalazione obbligatori o adozione di procedure non conformi.
- Mancato diligente seguito dato a una segnalazione ricevuta entro i termini previsti.

La normativa adotta una posizione chiara riguardo alle segnalazioni anonime, ovvero quelle prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

Tali segnalazioni, sebbene non vietate, non danno diritto alle tutele previste per il whistleblower. Tuttavia, non vengono necessariamente ignorate. Un'organizzazione può decidere di prenderle in considerazione e avviare indagini interne, specialmente se sono adeguatamente dettagliate e circostanziate e riguardano illeciti o irregolarità di particolare gravità.

L'obiettivo è di passare da un modello in cui la segnalazione è percepita come un atto di delazione a uno in cui è riconosciuta come un'espressione di responsabilità e lealtà verso l'integrità dell'ente stesso.

La trasparenza, supportata da canali sicuri e tutele reali, cessa di essere un rischio e diventa un valore strategico. Un sistema di whistleblowing efficace non è un costo, ma un investimento fondamentale per la reputazione, la stabilità e la sostenibilità a lungo termine di un'azienda. Proteggendo chi segnala, si protegge l'intera organizzazione, rafforzando la fiducia degli stakeholder e costruendo un ambiente di lavoro fondato sulla legalità e sulla fiducia reciproca.

5. Comunicazione e formazione sul Modello organizzativo

Il Modello ed i suoi allegati rispondono a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto e sono finalizzati a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che generano, a fianco della responsabilità penale dei soggetti attivi, anche la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Per il Modello in particolare è prevista una apposita azione di informazione e formazione, a cura dell'Organismo di Vigilanza, volta a rendere noti i contenuti del decreto e i suoi impatti

per i collaboratori di Sistemi Energetici S.p.A. Le modalità di comunicazione e informazione sono impostati dalla Società e rientrano nell'ambito di appositi programmi di aggiornamento professionale.

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda, dipendenti e non, comprese le società che svolgono in outsourcing le principali attività, attraverso:

A) Lettera informativa di adozione del Codice Etico redatto ai fini del D.lgs. 231/01 ed il Modello 231 – Parte Generale, a firma dell'Organo Amministrativo, da comunicare a tutto il personale, anche a mezzo affissione in bacheca, e comprensiva dei riferimenti di contatto dell'Organismo di Vigilanza.

B) Clausola da far sottoscrivere per accettazione a tutto il personale (dipendenti e l.p.) di dichiarazione di conoscenza dell'adozione e di adesione al Modello e al Codice Etico.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.lgs. 231/01, del Modello e del Codice Etico è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza dell'Ente, dei poteri e delle mansioni loro conferiti.

L'attività di formazione sarà effettuata in due momenti:

- una formazione generale, che riguarda tutte le entità che collaborano con il personale dipendente della società. Particolare attenzione sarà dedicata al sistema disciplinare in quanto al fine di disporre di un idoneo modello è necessario stabilire una interrelazione tra sistema disciplinare e quello informativo-formativo;
- una formazione specifica rivolta esclusivamente al personale delle aree a rischio diretta ad illustrare la mappatura dei rischi di irregolarità, definire le specifiche criticità di ogni area, illustrare le procedure di adeguamento adottate dalla Società per prevenire le irregolarità, l'individuazione dei responsabili di ogni singola area.

L'O.d.V. si occupa di documentare nei propri registri le attività di comunicazione iniziale o intermedia e di formazione periodica e, in collaborazione con i Responsabili di funzione, definisce la struttura dei corsi di formazione.

6. Sistema disciplinare e sanzionatorio

6.1. Principi generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce condizione essenziale per l'efficacia, l'effettività e la validità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere misure idonee a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni in esso contenute.

Sistemi Energetici S.p.A., nel rispetto del principio di pubblicità, si impegna a rendere il

presente codice disciplinare conoscibile a tutti i destinatari mediante affissione in luogo accessibile a tutti, pubblicazione sulla rete intranet o consegna diretta, conformemente all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, purché implementate in modo da garantirne l'osservanza e il pieno rispetto.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare, quantomeno nel caso di sanzioni di natura meno afflittiva, in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

A questo proposito, nella determinazione di un efficace sistema sanzionatorio non si potrà comunque derogare ai principi e alle norme contenute all'interno dei CCNL applicabili al personale dipendente della Società.

6.2. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le sanzioni disciplinari irrogabili in presenza di comportamenti contrari alle indicazioni contenute nel Modello ed astrattamente idonei a configurare le ipotesi penalmente rilevanti di cui al D.lgs. 231/2001 e successive modifiche. La presente sezione descrive, altresì, le infrazioni previste e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare siano conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, e, ai sensi dell'art. 2106 c.c. integrano, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i Contratti Collettivi di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

Il presente sistema disciplinare è autonomo e complementare rispetto al diritto penale. Le sanzioni sono applicabili a prescindere dall'instaurazione o dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, poiché la violazione delle regole del Modello incrina il rapporto di fiducia con l'Ente.

6.3. Principi fondamentali del sistema disciplinare

Per assicurare la massima equità, trasparenza e conformità normativa, il sistema disciplinare di Sistemi Energetici S.p.A. è costruito su principi inderogabili. Questi principi garantiscono che ogni fase del processo, dall'accertamento della violazione all'irrogazione della sanzione, sia gestita con il massimo rigore e nel pieno rispetto dei diritti dei soggetti coinvolti.

Legalità e Tipicità: Possono essere applicate esclusivamente le sanzioni esplicitamente previste dal presente Modello. Ogni sanzione deve essere correlata a una specifica

violazione, garantendo che l'addebito contestato corrisponda esattamente alla condotta illecita accertata.

Autonomia e Complementarietà: Il sistema sanzionatorio del Modello è autonomo e complementare rispetto al sistema disciplinare stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili. Esso integra le previsioni contrattuali per le specifiche fattispecie di violazione contemplate dal D.Lgs. 231/2001, senza derogare alle tutele previste dai CCNL stessi.

Pubblicità e Conoscibilità: La Società si impegna a garantire la massima diffusione e conoscibilità del sistema sanzionatorio a tutti i dipendenti e collaboratori. In conformità con l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il codice disciplinare è reso noto mediante affissione in luogo accessibile a tutti e attraverso la piena disponibilità del Modello Organizzativo per la consultazione.

Contraddittorio e Diritto di Difesa: Nessuna sanzione può essere applicata senza la preventiva contestazione dell'addebito. La contestazione avviene sempre per iscritto, in modo specifico e immutabile, garantendo al soggetto interessato il diritto di presentare le proprie giustificazioni e difese nei tempi e modi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Tempestività: La contestazione dell'addebito, lo svolgimento del procedimento disciplinare e l'eventuale applicazione della sanzione devono avvenire in tempi ragionevoli e certi, in coerenza con i principi di immediatezza, per garantire l'efficacia deterrente della misura.

Gradualità e Proporzionalità: Le sanzioni sono commisurate alla gravità dell'infrazione. Nella loro applicazione, si terrà conto di tutti gli elementi oggettivi e soggettivi del caso, quali l'intenzionalità della condotta, il ruolo ricoperto, le conseguenze prodotte e le circostanze aggravanti o attenuanti, come dettagliato nella sezione sui criteri di determinazione.

Questi principi costituiscono il fondamento garantista su cui poggia l'intero sistema, il cui perimetro di applicazione e le cui responsabilità sono delineate di seguito.

6.4. Ambito di Applicazione e Responsabilità Disciplinare

La chiara definizione dell'ambito di applicazione soggettivo del sistema disciplinare e della natura della responsabilità che ne deriva è un presupposto inderogabile per assicurare che chiunque operi per conto o nell'interesse di Sistemi Energetici S.p.A. sia pienamente consapevole delle conseguenze delle proprie azioni.

Le norme e le sanzioni definite nel presente capitolo si applicano inderogabilmente a tutte le categorie di destinatari del Modello Organizzativo, assicurando che nessun soggetto che agisca per conto o nell'interesse della Società sia escluso dall'obbligo di rispettarne le prescrizioni. L'ambito di applicazione soggettivo include pertanto i vertici aziendali, quali l'Amministratore Unico, i dirigenti, i quadri, gli impiegati e tutti i soggetti esterni, quali

collaboratori, consulenti e fornitori, legati a Sistemi Energetici S.p.A. da un rapporto contrattuale.

Si ribadisce con fermezza che l'applicazione di una sanzione disciplinare per la violazione delle regole del Modello o del Codice Etico prescinde totalmente dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale. Le regole di condotta e i protocolli aziendali sono infatti assunti in piena autonomia dalla Società al fine di tutelare la propria integrità e il rapporto di fiducia con i propri stakeholder. Di conseguenza, un'azione disciplinare può essere avviata e conclusa anche in assenza di un rilievo penale, qualora la condotta abbia violato le procedure interne.

La gestione delle violazioni è affidata a una procedura formale e trasparente, essenziale per accertare i fatti e applicare le misure correttive in modo equo e coerente.

6.5. Procedura di Accertamento e Irrogazione delle Sanzioni

L'adozione di una procedura chiara e formalizzata per la gestione delle violazioni costituisce un presidio essenziale per la validità e la credibilità del Modello. Un iter ben definito garantisce un trattamento equo, trasparenza e coerenza decisionale, rafforzando l'intero sistema di controllo interno.

Il flusso procedurale per la gestione delle violazioni si articola nelle seguenti fasi:

1. *Segnalazione e Presa in Carico*: Qualsiasi violazione, effettiva o potenziale, del Modello Organizzativo o del Codice Etico deve essere prontamente comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) attraverso i canali dedicati.
2. *Attività Istruttoria dell'O.d.V.*: Ricevuta la segnalazione, l'O.d.V. avvia le attività istruttorie necessarie per valutare la fondatezza, la sussistenza e l'entità della violazione. L'Organismo identifica la fonte della segnalazione, vaglia la veridicità delle informazioni e procede con gli accertamenti del caso, garantendo sempre la massima riservatezza sull'identità del segnalante, in piena conformità con la normativa sul whistleblowing (D.lgs. 24/2023).
3. *Comunicazione agli Organi Competenti*: Una volta accertata la violazione, l'O.d.V. informa immediatamente il titolare del potere disciplinare all'interno della Società (la Direzione competente, previo assenso dell'Amministratore Unico). La comunicazione avviene tramite una relazione dettagliata che illustra i fatti emersi durante l'istruttoria.
4. *Avvio del Procedimento Disciplinare*: L'organo aziendale competente avvia il procedimento formale di contestazione dell'addebito al soggetto interessato. Tale fase si svolge nel pieno rispetto delle garanzie previste dalla legge (in particolare l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori) e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili, assicurando il diritto al contraddittorio e alla difesa.
5. *Irrogazione della Sanzione*: Al termine del procedimento, qualora la responsabilità del soggetto sia confermata, l'organo competente irroga la sanzione ritenuta più idonea e proporzionata. Della decisione finale, così come di eventuali provvedimenti di archiviazione,

viene data tempestiva comunicazione all'O.d.V.

La selezione della sanzione idonea non è un atto discrezionale, ma è rigorosamente guidata da criteri oggettivi volti a garantire la proporzionalità della misura rispetto alla gravità del fatto.

6.6. Criteri per la Determinazione della Sanzione

La scelta della sanzione non è un atto arbitrario, ma il risultato di un'attenta valutazione che bilancia molteplici fattori per garantire proporzionalità, equità e coerenza. L'obiettivo è calibrare la misura disciplinare in base alla reale gravità dell'accaduto e al grado di responsabilità dell'autore. I principali criteri considerati sono i seguenti:

Elemento psicologico della condotta: Viene analizzata l'intenzionalità del comportamento. Si distingue tra una condotta dolosa, caratterizzata dalla volontà di commettere l'illecito o di eludere fraudolentemente i controlli, e una condotta colposa, derivante da negligenza, imprudenza o imperizia. Si valuta inoltre il grado di prevedibilità dell'evento da parte del soggetto.

Gravità della violazione e conseguenze: Si considera la rilevanza intrinseca della norma violata, il danno effettivo o potenziale arrecato alla Società (in termini economici, reputazionali o operativi) e il livello di rischio a cui l'azienda è stata esposta a seguito della condotta illecita.

Posizione gerarchica e responsabilità: Si tiene conto del ruolo, delle mansioni, del livello di responsabilità e del grado di autonomia decisionale dell'autore della violazione all'interno dell'organizzazione. Una violazione commessa da un soggetto in posizione apicale o con elevate responsabilità è considerata più grave.

Circostanze oggettive e soggettive: Vengono ponderate le circostanze che possono aggravare la sanzione (es. recidiva, concorso di più persone nella commissione dell'illecito, violazione deliberata di norme sulla sicurezza sul lavoro) o attenuarla.

Punibilità del tentativo: In linea con i principi del D.Lgs. 231/2001, anche il semplice tentativo di commettere una violazione delle procedure e dei protocolli del Modello è considerato un illecito disciplinare e, come tale, è soggetto a sanzione.

Questi criteri guidano l'applicazione delle sanzioni in relazione a specifiche condotte che minano l'integrità del sistema di controllo aziendale.

6.7. Tipologie di Violazioni Rilevanti

La presente sezione fornisce un elenco, a titolo esemplificativo e non esaustivo, dei comportamenti che costituiscono un illecito disciplinare in quanto contrari alle prescrizioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico. Tali condotte sono considerate gravi poiché minano l'integrità, l'efficacia e l'affidabilità del sistema di controllo aziendale.

- Mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli operativi indicati nel

Modello Organizzativo e nel Codice Etico.

- Condotte di elusione del sistema di controllo, realizzate tramite sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione, o impedendo l'accesso alle informazioni e ai documenti da parte dei soggetti preposti al controllo e dell'O.d.V.
- Mancata, non veritiera o non trasparente documentazione dell'attività svolta, tale da impedirne la tracciabilità, la verificabilità e la ricostruzione a posteriori.
- Inosservanza delle disposizioni aziendali relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, agendo al di fuori dei limiti autorizzativi conferiti.
- Omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sull'effettiva e corretta applicazione del Modello da parte dei propri sottoposti e collaboratori.
- Danneggiamento volontario, o messa fuori opera, di dispositivi antinfortunistici, o di video di sorveglianza aziendale.
- Violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante (whistleblower) e sul contenuto della segnalazione, in violazione del D.Lgs. 24/2023.
- Atti di ritorsione, diretti o indiretti, o tentativi di ostacolare una segnalazione di illeciti.
- Mancata istituzione di canali di segnalazione conformi alla normativa vigente o mancata diligente analisi e gestione delle segnalazioni ricevute
- Effettuazione di segnalazioni che, a seguito di accertamento con sentenza anche di primo grado, si rivelino calunniose o diffamatorie, qualora commesse con dolo o colpa grave.

L'accertamento di tali violazioni impone l'applicazione di sanzioni specifiche, differenziate in base alla categoria di appartenenza del destinatario.

6.8. Misure e Sanzioni per Categoria di destinatari

Le sanzioni disciplinari sono differenziate e applicate in base al ruolo e alla natura del rapporto che il soggetto intrattiene con la Società, sempre nel pieno rispetto della normativa vigente e dei contratti individuali e collettivi applicabili.

6.8.1. Personale dipendente (Quadri e impiegati)

Per il personale dipendente, l'applicazione delle sanzioni avviene nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e in coerenza con quanto stabilito dal CCNL di riferimento. Le sanzioni applicabili, in ordine crescente di gravità, sono:

- *Biasimo verbale*: Per violazioni colpose di lieve entità delle procedure o per errori dovuti a negligenza.
- *Biasimo scritto*: In caso di recidiva in mancanze già sanzionate con biasimo verbale o per infrazioni di maggiore gravità.
- *Multa*: Per un importo fino a un massimo di quattro ore di retribuzione, applicabile in

caso di recidiva o quando la condotta colposa, per il livello di responsabilità del dipendente, comprometta anche solo potenzialmente l'efficacia del Modello.

- *Sospensione dal servizio e dalla retribuzione:* fino a un massimo di 5 giorni, estensibile in via eccezionale fino a 10 giorni, per gravi violazioni dei protocolli che espongano la Società a responsabilità, o in caso di recidiva in infrazioni sanzionate con la multa.
- *Licenziamento senza preavviso:* Per mancanze talmente gravi da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia e non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle infrazioni suscettibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare. Ad esempio, la dazione o la promessa di denaro o altra utilità a soggetti apicali o sottoposti di società private terze, ovvero l'accettazione delle stesse, al fine di compiere od omettere atti in violazione degli obblighi d'ufficio o di fedeltà aziendale (Corruzione tra privati ex art. 2635 c.c.), può dare luogo al licenziamento senza preavviso.

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, al grado di intenzionalità del suo comportamento e alla gravità degli effetti dell'illecito, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

6.8.2. *Dirigenti*

Le sanzioni previste per il personale dipendente si applicano, in linea di principio, anche al personale con qualifica di dirigente. Ogni misura sarà adottata in stretta conformità con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento per la categoria dei Dirigenti. Anche in questo caso, l'applicazione di una sanzione disciplinare può comportare la revoca di eventuali procure conferite. Resta fermo il diritto della Società di richiedere il risarcimento per qualsiasi danno derivante dalla violazione. La violazione delle norme sui "Regali, omaggi e benefici" e sul "Conflitto di interessi" può determinare la risoluzione immediata del rapporto dirigenziale.

6.8.3. *Vertici Aziendali*

In caso di violazione delle disposizioni del Modello da parte dei vertici aziendali, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero organo amministrativo e il Collegio

Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla normativa vigente. Le sanzioni applicabili, graduate in base alla gravità del fatto, includono il richiamo scritto, la diffida al puntuale rispetto del Modello Organizzativo, la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino al 50%, e la proposta di revoca dell'incarico all'Assemblea dei Soci. La condotta corruttiva verso soggetti privati costituisce "grave inadempimento" dei doveri di diligenza, giustificando la richiesta di azione di responsabilità sociale.

6.8.4. Organismo di Vigilanza

A tutela della loro autonomia e indipendenza, i membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati dall'organo amministrativo esclusivamente per "giusta causa". Costituiscono giusta causa di revoca le seguenti fattispecie:

- L'interdizione, l'inabilitazione o una grave infermità che renda il membro inidoneo a svolgere le proprie funzioni per un periodo prolungato.
- Un grave inadempimento dei doveri di vigilanza e controllo definiti nel Modello Organizzativo.
- Una sentenza di condanna dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001, passata in giudicato, qualora risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.
- Una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del membro per la commissione di uno dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 o per un reato che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi.
- La violazione degli obblighi di tutela della riservatezza del segnalante in materia di whistleblowing.

Nei casi in cui sia stata emessa una sentenza di condanna non definitiva, l'organo amministrativo potrà disporre la sospensione cautelare dei poteri del membro nelle more del passaggio in giudicato della sentenza.

6.8.5. Collaboratori, Consulenti e Fornitori (Soggetti Esterni)

Per i soggetti esterni legati alla Società da un rapporto contrattuale, la violazione delle prescrizioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico o delle normative vigenti in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità (L. 190/2012 e s.m.i.) costituisce un grave inadempimento contrattuale. Tale condotta, inclusa la commissione di reati di corruzione pubblica o privata, determinerà l'applicazione di clausole risolutive espresse, ai sensi dell'art. 1456 c.c., ovvero l'esercizio del diritto di recesso dal contratto per giusta causa, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento di tutti i danni, diretti, indiretti e reputazionali subiti.

7. Aggiornamento del modello

Il Modello Organizzativo non è un apparato statico, ma un meccanismo dinamico che richiede un controllo costante per garantirne l'efficacia nel tempo. L'Organismo di Vigilanza è incaricato di monitorare costantemente la sua applicazione per valutarne l'adeguatezza, l'efficacia e la coerenza con i principi del Modello. L'O.d.V. ha il compito di proporre all'Amministratore Unico tutte le modifiche e le integrazioni che si rendano necessarie a seguito di mutate esigenze aziendali, evoluzioni del quadro normativo o criticità emerse nell'applicazione pratica del Modello stesso. Questo processo di revisione periodica assicura che il MOG rimanga uno strumento idoneo, aggiornato e pienamente funzionale a prevenire i rischi di reato e a tutelare l'integrità della Società.