



VRG Wind 129 S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2023

Indice

Informazioni sul documento	4
Definizioni.....	6
Premessa	7
1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001	8
1.1 Tipologia di reati contemplati	8
1.2 Sanzioni applicabili.....	11
1.3 Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa.....	11
2. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di VRG Wind 129 S.p.A.	14
2.1 Assetto societario e organizzativo.....	14
2.2 Finalità del modello	14
2.3 Destinatari del Modello.....	15
2.4 Struttura del Modello	15
2.5 Approccio metodologico adottato	16
2.6 Modifiche, integrazioni e adozione del Modello.....	17
3. Organismo di Vigilanza	19
3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	19
3.2. Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica	19
3.3. Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca	20
3.4. Funzioni dell'OdV e modalità operative.....	21
3.5. Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.....	23
3.6 Segnalazioni di illeciti o violazioni del Modello	24
3.6.1 Principi generali.....	24
• sia affidato a un soggetto autonomo e specificatamente formato.	24
3.6.2 Sistema di segnalazione di violazioni.....	24
3.6.3 Divieto di ritorsioni.....	26
3.7 Rapporti tra Organismo di Vigilanza della Società e Organismo di vigilanza della Capogruppo Sorgenia S.p.A.	26
3.8 Reporting dell'OdV	26

3.9. Conservazione della documentazione	27
4. Codice Etico	28
5. Diffusione del Modello	29
5.1. Attività informativa.....	29
6. Sistema disciplinare	30
6.1. Violazioni del Modello	30
6.2. Violazioni inerenti al sistema di segnalazioni	31
6.3 Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale e dei membri dell'OdV	31
6.4 Misure nei confronti dei Collaboratori, Consulenti, Fornitori, Appaltatori.....	32

Informazioni sul documento

VERSIONE	DATA DI APPROVAZIONE CdA	NOTE SUL DOCUMENTO E DESCRIZIONE SINTETICA DELLE MODIFICHE
0	11/11/2010	Versione iniziale
1	30/3/2011	Aggiornamento del Modello per recepire le variazioni apportate al Modello di Veronagest S.p.A. e per cambio format
2	28/2/2012	Non rinnovata la figura del Rappresentante dell'Organo dirigente per il Modello
3	11/09/2013	Aggiornato l'organigramma
4	12/09/2014	Aggiornamento del Modello per recepire le variazioni apportate al Modello di Veronagest S.p.A.
5	14/5/2018	Aggiornamento del Modello a seguito della variazione della compagine societaria
6	23/04/2020	Aggiornamento del Modello a seguito dell'introduzione di nuovi reati nel catalogo del D. Lgs. 231/2001
7	22/03/2022	Completa rivisitazione del documento alla luce di nuove analisi di <i>control & risk assessment</i> effettuate successivamente all'acquisizione della Società da parte di Sorgenia S.p.A. e della presa in carico della gestione delle Attività Sensibili a cura di quest'ultima. Aggiornamento catalogo reati-presupposto.
8	23/11/2022	Integrazione e aggiornamento con riferimento ai seguenti reati: <ul style="list-style-type: none"> • Reati contro il patrimonio culturale • Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici. Modifiche formali e di layout.
9	14/12/2023	- Rivisitazione generale della struttura del documento. - Integrazione e aggiornamento con riferimento ai seguenti aspetti: <ul style="list-style-type: none"> • allineamento al D.Lgs. 24/2023 in materia del cd. whistleblowing; • sistema disciplinare. - Integrazione e aggiornamento con riferimento ai seguenti reati: <ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento delle fattispecie di cui ai Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24) • Aggiornamento delle fattispecie di cui ai Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-<i>octies</i>.1).

Documenti correlati

La documentazione relativa al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 si compone della presente "Parte Generale" e di singole "Parti Speciali".

I documenti sono stati così articolati al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento degli stessi. Infatti, mentre la "Parte Generale" contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, le diverse "Parti Speciali", in considerazione del loro particolare contenuto, sono suscettibili invece di costanti aggiornamenti.

Documento
Parte Speciale A - Codice Etico
Parte Speciale B - Reati 231 rilevanti e Attività Sensibili
Parte Speciale C - Attività Sensibili: principi di comportamento e controllo
Parte Speciale D - Salute e sicurezza sul lavoro
Parte Speciale E - Gestione del sistema ambientale

Definizioni

“Appaltatori”	Convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile (inclusa Sorgenia S.p.A., che gestisce, in forza di un Contratto di <i>service</i> , le Attività Sensibili di VRG Wind 129 S.p.A. nell’ambito dei propri Processi Sensibili), nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi che abbiano stipulato un contratto d’opera con la Società e di cui questa si avvale rischio nelle Attività Sensibili.
“Attività Sensibile”	. Le operazioni aziendali di VRG Wind 30 S.r.l. svolte in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nelle Parti Speciali del Modello.
“Consulenti”	I soggetti che agiscono in nome e/o per conto di VRG Wind 129 S.p.A. sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione.
“Contratto di <i>service</i>”	Contratto in essere tra la Società e Sorgenia S.p.A. per la gestione da parte di quest’ultima anche delle Attività Sensibili, mediante i propri processi già definiti dal Modello 231/01 di Sorgenia SpA.
“Decreto”	Il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001.
“Delega”	L’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.
“Destinatari”	Tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli organi societari ed i loro componenti, i Fornitori, i Consulenti, gli Appaltatori, nonché i membri dell’Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.
“Fornitori”	I fornitori di beni e servizi (escluse le consulenze) di cui la Società si avvale nell’ambito delle aree o attività a rischio.
“Gruppo”	Il Gruppo di cui VRG Wind 129 S.p.A. è parte, che fa capo a Sorgenia S.p.A.
“Modello”	Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, adottato da VRG Wind 129 S.p.A. e rappresentato dal presente documento e dalle Parti Speciali, che ne costituiscono parte integrante, così come la documentazione di formalizzazione delle attività di risk assessment e gap analysis, e il sistema di Policy e procedure vigente riconducibili e a disciplina dei Processi Sensibili.
“Organismo di Vigilanza o OdV”	L’Organismo di controllo previsto dal Decreto.
“Organo Dirigente”	Il Consiglio di Amministrazione di VRG Wind 129 S.p.A.
“Processi Sensibili”	Insieme organizzato di attività, persone e sistemi di Sorgenia S.p.A. posto in essere anche per la gestione delle Attività Sensibili di VRG Wind 129 S.p.A. in forza del Contratto di <i>service</i> .
“Procura”	Il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.
“Società”	VRG Wind 129 S.p.A.
“Sorgenia S.p.A.”	La società a capo del Gruppo Sorgenia che controlla al 100% VRG Wind 129 S.p.A. e ne cura la gestione delle Attività Sensibili nell’ambito del Contratto di <i>service</i> .

Premessa

VRG Wind 129 S.p.A. è titolare di impianti eolici (ovvero impianti per lo sfruttamento della fonte eolica per la produzione di energia elettrica attraverso la tecnologia che prevede l'utilizzo di generatori a turbina) situati presso le località di Prizzi e Corleone (sottostazione Prizzi).

Il Consiglio di Amministrazione di VRG Wind 129 S.p.A. in data 14 dicembre 2023 ha approvato la presente versione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

Il documento in oggetto è il risultato di una completa rivisitazione della versione precedentemente adottata dalla Società, al fine di tenere conto delle modifiche intervenute nell'assetto societario nel corso del 202x con l'acquisizione totalitaria da parte di Sorgenia S.p.A. e con l'affidamento a quest'ultima della gestione delle attività di VRG Wind 129 S.p.A. mediante il Contratto di *service*.

Il presente documento si struttura in una Parte Generale e sei Parti Speciali.

Nella Parte Generale:

- sono riportati brevemente i contenuti del Decreto;
- è definita la metodologia che ha applicato la Società per la predisposizione e aggiornamento del Modello e della documentazione a supporto;
- è identificato l'Organismo di Vigilanza e ne sono disciplinati poteri, responsabilità e compiti;
- sono descritte le componenti del sistema di controllo preventivo;
- è delineato il Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

Le Parti Speciali sono sviluppate al fine di prevedere:

- il richiamo integrale del Codice Etico (Parte Speciale A - Codice Etico);
- la rappresentazione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 ritenuti rilevanti per la Società e le Attività Sensibili a rischio di potenziale commissione degli stessi (Parte Speciale B – Reati 231 rilevanti e Attività Sensibili);
- l'elencazione dei Principi generali di comportamento applicabili per ciascuna famiglia di reato, nonché, per ciascuna Attività Sensibile, l'indicazione delle componenti portanti del sistema di controllo interno e dei principi specifici di comportamento atti a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto (Parte Speciale C - Attività Sensibili: principi di comportamento e controllo);
- la trattazione specifica delle tematiche in tema di salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale D - Salute e sicurezza sul lavoro) e gestione ambientale (Parte Speciale E - Gestione del sistema ambientale).

1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, (di seguito il Decreto) recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare:

- la convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri;
- la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche (di seguito "società"), un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, le società nel cui interesse o vantaggio i reati in discorso siano stati compiuti.

La responsabilità dell'ente può sorgere qualora determinati reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da parte di:

- i) persone fisiche che rivestono posizioni c.d. "apicali" (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
- ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati (c.d. "sottoposti").

Un simile ampliamento della responsabilità a carico delle società mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto alle società che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati. La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo. Con riferimento a tale aspetto, nell'ipotesi in cui il legale rappresentante sia indagato per un reato-presupposto dell'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente, e si trovi quindi in una situazione di conflitto con gli interessi dell'ente stesso, la nomina del difensore dell'ente deve avvenire per il tramite di un soggetto specificamente delegato a tale attività per i casi di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del rappresentante legale (in questo senso, v. Cass. Pen., Sez. III, 13 maggio 2022, n. 35387).

1.1 Tipologia di reati contemplati

La responsabilità dell'ente sorge solo per reati tassativamente indicati dal Decreto, dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto (c.d. "Reati Presupposto" o "Reati").

Il limite alla applicabilità del Decreto ai soli Reati Presupposto è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l'ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette. Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro. Alcuni sono tipici ed esclusivi dell'attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria, e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto, concernente i reati contro la Pubblica Amministrazione.

Sono intervenute le seguenti estensioni: D.L. 25 settembre 2001, n. 350 che ha introdotto l'art. 25-bis "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo", in seguito modificato in "Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito,

in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento” dalla L. 23 luglio 2009, n. 99; D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 che ha introdotto l’art. 25-ter “Reati Societari”, in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262; L. 14 gennaio 2003, n. 7 che ha introdotto l’art. 25-quater “Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”; L. 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l’art. 25-quater.1 “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”; L. 11 agosto 2003, n. 228 che ha introdotto l’art. 25-quinquies “Delitti contro la personalità individuale”; L. 18 aprile 2005, n. 62 che ha introdotto l’art. 25-sexies “Abusi di mercato”; L. 16 marzo 2006, n. 146 che prevede all’art. 10 la responsabilità degli enti per i reati transnazionali; L. 3 agosto 2007, n. 123 che ha introdotto l’art. 25-septies “Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”, in seguito modificato in “Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro” dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81; D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 che ha introdotto l’art. 25-octies¹ “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita”, modificato con Legge del 15 Dicembre 2014, n. 186, in vigore dal 1.01.2015, in “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”; L. 18 marzo 2008, n. 48 che ha introdotto l’art. 24-bis “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”; L. 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l’art. 24-ter “Delitti di criminalità organizzata”; L. 23 luglio 2009, n. 99, già citata, che ha inoltre introdotto l’art. 25-bis.1 “Delitti contro l’industria e il commercio” e l’art. 25-novies “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”; L. 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l’art. 25-novies “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria”; D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 che ha introdotto l’art. 25-undecies “Reati ambientali”; D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto l’art. 25-duodecies “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”; Legge 6 Novembre 2012, n. 190, che ha inserito all’art. 25, tra i reati contro la Pubblica Amministrazione, il nuovo reato di “induzione indebita a dare o promettere utilità”, nonché all’art. 25ter, tra i reati societari, il nuovo reato di “corruzione tra privati”; Legge n. 186/2014, che ha inserito all’art. 25 octies, tra i reati in materia di riciclaggio, il nuovo reato di “autoriciclaggio”; Legge n. 68/2015, che ha inserito ulteriori fattispecie di delitti contro l’ambiente all’art. 25-undecies “Reati ambientali”; Legge n. 69/2015, che ha riformulato il reato di “false comunicazioni sociali” inserendolo all’art. 25-ter “Reati Societari”, unitamente ai reati di “false comunicazioni sociali delle società quotate” ed ai “fatti di lieve entità”; Legge n. 199/2016 che ha inserito nell’art. 25 quinquies del D.lgs.231/01 il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all’art.603 bis c.p.; D.lgs. n.38/2017 che ha riformulato il reato di “corruzione tra privati” e introdotto il reato di “istigazione alla corruzione tra privati”, entrambi richiamati all’art. 25 ter del D.lgs.231/01 “Reati societari;” Legge n. 161/2017 che ha introdotto all’art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001, due fattispecie di reato in tema di immigrazione clandestina; Legge n. 167/2017 che ha introdotto al nuovo art. 25-terdecies D. Lgs. 231/2001 i reati di razzismo e xenofobia; Legge 9 gennaio 2019, n. 3 che ha introdotto all’art. 25 del D.Lgs. 231/2001 il reato di “Traffico di influenze illecite”²; Legge 3 maggio 2019, n. 39 che ha introdotto l’art. 25-quaterdecies del D.Lgs. 231/2001 “Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati”; Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105 che ha introdotto all’art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001 una nuova fattispecie in materia di “cybersecurity”; Legge 19 dicembre 2019, n.157 che ha introdotto l’art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001 «Reati tributari»; D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, che ha introdotto all’art. 24 del D.Lgs. 231/2001 i delitti di frode nelle pubbliche forniture e di frode in agricoltura, all’art. 25 del D.Lgs. 231/2001 i delitti di peculato e di abuso d’ufficio in danno degli interessi finanziari dell’Unione europea³, all’art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001 i reati di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione (se commessi nell’ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l’imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di Euro), e che ha introdotto al nuovo art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001 i reati di contrabbando; D.Lgs. 184/2021, che ha introdotto l’art. 25-octies.1 del D.Lgs. 231/2001 “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”; L. 22/2022 che ha introdotto l’art. 25-septiesdecies del D.Lgs. 231/2001 “Delitti contro il patrimonio culturale” e l’art. 25-duodevicies del D.Lgs. 231/2001 “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”; D.lgs. 19/2023 che ha introdotto all’art. 25-ter del D.lgs. 231/2001 la fattispecie di “false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare”; Legge n. 137/2023 che ha

¹ Il D.Lgs. 195/2021 ha esteso i “reati-fonte” delle fattispecie di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui all’art. 25-octies D.Lgs. 231/2001, prevedendo che tali reati siano integrati anche qualora il denaro o le cose ricettate, riciclate, impiegate provengano da determinate contravvenzioni o delitti colposi. Si ritiene che tale estensione dell’ambito applicativo non modifichi in maniera significativa la rappresentazione delle Attività Sensibili e dei presidi di controllo già formalizzati nel presente Modello.

² La Legge 9 gennaio 2019, n. 3 (“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”) inasprisce, inoltre, le sanzioni interdittive previste per il reato di “Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione” e modifica la procedibilità dei reati di “Corruzione tra privati” e “Istigazione alla corruzione tra privati”.

³ Secondo la Direttiva PIF, per “interessi finanziari dell’Unione Europea” si intendono tutte le entrate, le spese e i beni che sono coperti o acquisiti oppure dovuti in virtù: i) del bilancio dell’Unione; ii) dei bilanci di istituzioni, organi e organismi dell’Unione istituiti in virtù dei trattati o dei bilanci da questi direttamente o indirettamente gestiti e controllati.

introdotto all'art. 24 del D.lgs. 231/2001 i nuovi reati – presupposto di “turbata libertà degli incanti” (punito dall'art. 353 c.p.) e “turbata libertà del procedimento di scelta del contraente” (punito dall'art. 353-bis c.p.) e all'art. 25-octies.1 del D.lgs. 231/2001 il reato di “trasferimento fraudolento di valori” (punito dall'art. 512-bis c.p.).

Alla data di approvazione del Modello, i reati presupposto appartengono dunque alle categorie di seguito indicate:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati, ivi inclusa la fattispecie in materia di “cybersecurity” (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari, ivi incluso il reato di corruzione tra privati e quello di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

1.2 Sanzioni applicabili

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca di beni;
- d) pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso:

- a) l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- b) la Società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare, le sanzioni interdittive concernono:

- a) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- b) il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- c) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e) l'interdizione dall'esercizio delle attività.

Qualora sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un illecito dipendente da reato e vi siano fondati motivi e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole, le sanzioni interdittive di cui sopra possono anche essere applicate in via cautelare.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva.

1.3 Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso da persone che rivestono posizioni c.d. "apicali" (rappresentanza, amministrazione o direzione della

Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che ne esercitino, di fatto, la gestione ed il controllo) e la Società provi che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "modello") idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- b) ha affidato, ad un organo interno, il cosiddetto Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- d) non vi è stato omezzo o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo debba rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali e di evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive aziendali;
- c) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- d) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- e) prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- f) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

Per i reati commessi da soggetti non in posizione apicale, l'art. 7 del Decreto prevede che l'ente sia responsabile solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se, prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede che gli enti, per soddisfare le predette esigenze, possano adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo "sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

In conformità a tale disposizione VRG Wind 129 S.p.A., nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle linee guida emanate da Confindustria. Occorre tuttavia ricordare che le indicazioni ivi contenute rappresentano un semplice quadro di riferimento a cui ogni società può rifarsi ai fini dell'adozione del Modello. Si tratta di suggerimenti cui la società è libera di ispirarsi nell'elaborazione del Modello. Ogni società dovrà, infatti, adeguare le linee guida alla realtà concreta che la caratterizza e, quindi, alle sue dimensioni ed alla specifica attività che svolge, e scegliere di conseguenza le modalità tecniche con cui procedere all'adozione del Modello.

Le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" emanate da Confindustria, il 7 marzo 2002 possono essere quindi schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- A. individuazione delle aree di rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- B. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire la commissione dei reati presupposti dal Modello attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:
 - Codice Etico;
 - Sistema organizzativo;

- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo e gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni, in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) tra i quali in modo particolare: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

C. Obblighi di informazione da parte dell'OdV e verso l'OdV.

Successivamente, le suddette Linee Guida sono state oggetto di ulteriori aggiornamenti:

- in data 30 marzo 2008, attesa la necessità di adeguarle alle successive modifiche legislative che hanno introdotto nel corpus del Decreto i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (c.d. reati di Market Abuse), i reati transnazionali, i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- nel mese di Marzo 2014, al fine di adeguarle, oltre che alle più recenti best practice e pronunce giurisprudenziali, alle successive novità normative che hanno introdotto nel Decreto i reati di criminalità organizzata, i reati contro l'industria ed il commercio, i reati in violazione del diritto d'autore, i reati di falso in tema di proprietà industriale, il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, i reati ambientali, il reato di impiego di cittadini stranieri con soggiorno irregolare, il reato di corruzione tra privati;
- nel mese di Giugno 2021, integrandole con indicazioni relative all'opportunità di adottare un approccio integrato nella gestione dei rischi, con particolare riferimento alla cd. *compliance fiscale* e al cd. *Tax Control Framework*; con la disciplina del cd. *Whistleblowing*; con indicazioni relative ai rapporti tra il "sistema 231" e la comunicazione delle informazioni non finanziarie (D.Lgs. 254/2016); con indicazioni circa i casi in cui le funzioni di Organismo di Vigilanza vengano attribuite al Collegio Sindacale, anche alla luce dell'approvazione del Codice di *Corporate Governance*; con il richiamo, nell'Appendice di "Case study", ai nuovi reati-presupposto introdotti nel D.Lgs. 231/2001 successivamente alla pubblicazione della precedente versione delle Linee Guida.

E' opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

2. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di VRG Wind 129 S.p.A.

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello") in linea con le prescrizioni del Decreto.

La Società ritiene che l'adozione di tale Modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione e informazione dei Destinatari affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, la Società ha costituito inoltre il proprio Organismo di vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del modello stesso.

2.1 Assetto societario e organizzativo

VRG Wind 129 S.p.A. è controllata al 100% da Sorgenia S.p.A..

Le attività della Società, priva di personale dipendente, sono gestite, in virtù del Contratto di *service*, da Sorgenia S.p.A., che eroga in favore della stessa una serie di servizi riconducibili, tra gli altri, ai seguenti ambiti:

- pianificazione e controllo di gestione;
- amministrazione, contabilità e tesoreria;
- legale e societario;
- regolatorio, istituzionale e assicurazioni;
- approvvigionamenti;
- servizi generali;
- servizi informatici e delle telecomunicazioni;
- *internal auditing, compliance and risk control*;
- servizi di *business development*.

2.2 Finalità del modello

Nonostante il Decreto non imponga l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, VRG Wind 129 S.p.A. ha ritenuto indispensabile provvedere in tal senso al fine di garantire un comportamento eticamente condiviso e perseguire il rispetto dei principi di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività aziendale.

Le finalità del modello sono pertanto quelle di:

- a) prevenire e ragionevolmente limitare, nell'ambito dei reati previsti ex D.Lgs. 231/01, i rischi connessi all'attività aziendale mirando ad eliminare la possibilità che si dia luogo ad eventuali condotte illegali;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, nelle aree di attività a rischio, come di seguito identificate, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni previste dal D.Lgs. 231/01 e riportate nel modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;

- c) ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi.

2.3 Destinatari del Modello

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli organi societari e ai loro componenti, agli Appaltatori, ai Fornitori, ai Consulenti nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

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

2.4 Struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto dalla Società si fonda sui seguenti elementi:

- a) predisposizione di un Codice Etico, che fissa le linee di comportamento generali;
- b) definizione di una struttura organizzativa coerente con l'assetto aziendale, chiara attribuzione dei compiti e delle responsabilità anche a funzioni di Sorgenia S.p.A., soggetto identificato per la gestione delle Attività Sensibili della Società;
- c) individuazione e documentazione dei potenziali rischi, e adozione di strumenti per mitigarli (*risk management*) in relazione ai reati previsti dal decreto e documentati nel presente Modello;
- d) utilizzo di procedure aziendali formalizzate; nella fattispecie, essendo la Società priva di organico, tutti i processi sono gestiti dalla Capogruppo Sorgenia S.p.A. sulla base di un apposito Contratto di *service* e sulla base del set procedurale di cui la stessa si è dotata;
- e) articolazione di un sistema delle deleghe e dei poteri aziendali, coerente con le responsabilità assegnate e che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- f) attuazione di un piano di informazione di tutti i soggetti interessati (Fornitori, Appaltatori, Consulenti, ecc.);
- g) applicazione di sanzioni disciplinari in caso di comportamenti che violino le regole di condotta stabilite dalla Società come indicate dalla presente Parte Generale;
- h) attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e sul corretto funzionamento del modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

Come anticipato, VRG Wind 129 S.p.A. è priva di personale dipendente e si avvale, per la gestione delle proprie attività, di Sorgenia S.p.A., in virtù del Contratto di *service*.

Sorgenia S.p.A. garantisce, nella gestione delle attività previste nel Contratto di *service*, l'implementazione di processi e di un sistema di controllo interno conformi alle previsioni del presente Modello riportate nell'allegato C.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 adottato da VRG Wind 129 S.p.A. si compone ad oggi delle seguenti parti:

- a) Parte Generale;
- b) Parte Speciale A - Codice Etico;
- c) Parte Speciale B - Reati 231 rilevanti e Attività Sensibili;
- d) Parte Speciale C - Attività Sensibili: principi di comportamento e controllo;
- e) Parte Speciale D - Salute e sicurezza sul lavoro;
- f) Parte Speciale E - Gestione del sistema ambientale.

Si precisa che costituiscono parte integrante del Modello la documentazione di formalizzazione delle attività di risk assessment e gap analysis, e il sistema di Policy e procedure vigente riconducibili e a disciplina dei Processi Sensibili.

2.5 Approccio metodologico adottato

Come riportato in Premessa, il Modello è il risultato di successivi interventi di aggiornamento e integrazione derivanti dall'esigenza di adeguarne di volta in volta i contenuti coerentemente con l'evoluzione del quadro normativo di riferimento a seguito dell'inserimento nel *corpus* del Decreto, da parte del Legislatore, di nuove fattispecie di reati presupposto, nonché di contemplare gli eventuali cambiamenti in termini di assetto societario, organizzativo e di business che nel corso del tempo possono interessare la Società.

Il processo e l'approccio metodologico seguiti con riferimento a ciascun intervento di stesura/ aggiornamento/integrazione del Modello, sono caratterizzati da una serie di attività la cui articolazione è di seguito descritta in sintesi:

- preliminare analisi della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza delle attività svolte dalla Società e da Sorgenia S.p.A. quale soggetto identificato per la gestione delle Attività Sensibili di VRG Wind 129 S.p.A.;
- individuazione preliminare delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati da considerare ("Attività Sensibili") e dei relativi esponenti aziendali responsabili;
- descrizione delle Attività Sensibili nel loro stato attuale ("as-is") attraverso interviste ai predetti esponenti aziendali responsabili e attraverso l'analisi della documentazione aziendale esistente;
- analisi delle Attività Sensibili per valutare i rischi di commissione di reati ex D. Lgs. 231/2001 a fronte delle modalità attuali di svolgimento delle Attività Sensibili (c.d. "risk assessment"), confrontando lo stato attuale del sistema di controllo interno (in termini di sistema poteri, assetto organizzativo e strumenti organizzativi di definizione di ruoli, compiti e responsabilità, sistema normativo/procedurale aziendale, sistema contrattuale, sistema informativo, etc.) con uno stato "ideale", idoneo a ridurre ad un rischio accettabile la commissione dei Reati nella realtà della Società; la "Gap Analysis" può portare ad individuare alcune criticità o "gap" lì dove lo stato attuale non risulta essere sufficiente per ridurre ad un rischio accettabile la potenziale commissione dei Reati o si vogliono rafforzare i presidi per la loro prevenzione;
- individuazione di soluzioni ed azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate e formulazione di un action plan;
- stesura conclusiva del Modello.

Le analisi e le valutazioni di risk assessment trovano formalizzazione in appositi documenti/report debitamente condivisi con il management aziendale e messi a disposizione in formato elettronico e/o cartaceo in uno specifico archivio gestito dalla Direzione Internal Audit, Compliance & Risk Control della Capogruppo e consultabile dai membri dell'OdV (in seguito "Archivio").

Si precisa che l'esame del complesso delle attività aziendali ha condotto ragionevolmente ad escludere o ritenere remota la possibilità di commissione, nel contesto in cui la Società opera, dei seguenti reati:

- reati di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico;

- reati di falso nummario e in materia di marchi e brevetti;
- reati di abuso di mercato;
- reati in materia di pornografia e prostituzione minorile;
- reati di immigrazione clandestina;
- reati di razzismo e xenofobia;
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- reati di contrabbando;
- reati transnazionali.

Tali reati non hanno trovato pertanto valutazione specifica né relativa rappresentazione nelle attività di risk assessment più sopra descritte.

Ai fini della prevenzione di tutte le suddette categorie di reato troveranno comunque applicazione i principi e i presidi contenuti nel Codice Etico, nonché nei principi generali di comportamento di cui alla Parte Speciale C (paragrafo 2 – “Principi generali di comportamento”).

Analogamente, ai fini della prevenzione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci nei confronti dell’Autorità Giudiziaria varranno i principi ed i presidi contenuti nel Codice Etico.

Si precisa, inoltre, che la Società ha condotto un’attività di *assessment* specifica diretta a valutare l’applicabilità e rilevanza, rispetto alla propria realtà:

- dei reati introdotti nel corpo del D.Lgs. 231/2001 ad opera del Decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, convertito dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137. Alla luce di tali valutazioni si ritengono ragionevolmente non applicabili alla realtà della Società i reati di *i)* turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e di *ii)* turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.) richiamati dall’art. 24 del D.lgs. 231/2001. Al contrario, è risultato applicabile il reato di trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.) richiamato dall’art. 25-*octies. 1* del D.lgs. 231/2001 e, coerentemente con le valutazioni formulate, sono state apportate le modifiche al presente Modello nelle Parti Speciali dedicate alla relativa trattazione.

2.6 Modifiche, integrazioni e adozione del Modello

Il Decreto prevede che sia l’organo dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l’organo cui affidare tale compito.

In coerenza, inoltre, con quanto indicato dalla Linee Guida di Confindustria, VRG Wind 129 S.p.A. ha individuato nel proprio Consiglio di Amministrazione tale Organo Dirigente deputato all’approvazione ed adozione del Modello. Il compito di vigilare sull’efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all’Organismo di Vigilanza (OdV), di cui al capitolo seguente.

Conseguentemente, essendo il presente documento un “*atto di emanazione dell’organo dirigente*” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso Consiglio di Amministrazione.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell’Organismo di Vigilanza;

- individuazione di un Organismo di Vigilanza diverso da quello attualmente previsto.

E' peraltro riconosciuta all'Amministratore Delegato la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni di *carattere formale* al presente documento e alle Parti Speciali dovute ad esempio a:

- cambiamenti dell'assetto organizzativo che determinino una diversa assegnazione di ruoli e responsabilità;
- mutate condizioni dell'operatività aziendale che individuino modifiche ai controlli e alle attività esistenti;
- introduzione o modifica della normativa esistente che determini un aggiornamento dell'elenco dei reati contemplati dal decreto e/o del sistema sanzionatorio applicabile alla tipologia di contratto di lavoro.

Di tutte le citate modifiche o integrazioni dovrà essere prontamente informato l'OdV e, con cadenza almeno semestrale, il Consiglio di Amministrazione.

3. Organismo di Vigilanza

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In base al Decreto, l'organismo che deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Sulla base di questo presupposto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, l'Organo Dirigente di VRG Wind 129 S.p.A. ha ritenuto opportuno costituire un organo collegiale cui attribuire il ruolo di OdV.

In particolare, tale organo collegiale è composto da tre Professionisti, di cui almeno uno esterno alla società e al Gruppo Sorgenia S.p.A..

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza come sopra identificato è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della Società (Consiglio di Amministrazione) e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia e in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'Organo Dirigente approva una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, verifiche specifiche in merito a segnalazioni ricevute, ecc.), fermo restando che, qualora la dotazione di risorse finanziaria riconosciuta sia insufficiente (per nuove attività non pianificate e/o non pianificabili), l'OdV potrà comunque sostenere le ulteriori spese strettamente necessarie, relazionando al termine dell'attività all'Organo Dirigente.

L'OdV dura in carica sino alla scadenza del mandato del CdA che lo ha nominato, salvo rinnovo dell'incarico da parte del nuovo CdA. Qualora uno dei componenti dell'OdV venga meno per rinuncia, morte, revoca o decadenza, il CdA provvederà alla sua sostituzione mediante delibera di nuova nomina. In tal caso il componente l'OdV così nominato durerà in carica per il tempo in cui avrebbe dovuto rimanervi il soggetto sostituito.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia e indipendenza. A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società riportando direttamente ed esclusivamente al CdA, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

I componenti dell'OdV possiedono le capacità, conoscenze e competenze professionali nonché i requisiti di onorabilità indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti. Infatti, l'OdV nella composizione sopra descritta è dotato di idonee capacità ispettive e consulenziali, con particolare riferimento, tra l'altro, alle tecniche di audit, di rilevazione delle frodi, di analisi e rilevazione dei rischi.

L'assenza di vincoli oggettivi di "dipendenza" dalla Società dei componenti dell'OdV, oltre che l'assenza di incarichi operativi all'interno della stessa, garantisce il rispetto del criterio dell'autonomia ed indipendenza e, inoltre, l'impegno sistematico e dedicato alla vigilanza sul Modello Organizzativo, garantisce il rispetto del criterio della continuità d'azione.

3.2. Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica

L'OdV è nominato dal Consiglio d'Amministrazione con decisione presa a maggioranza dei suoi componenti.

Con la stessa modalità il Consiglio provvede anche alla nomina del Presidente dell'OdV.

Il perfezionamento della nomina dei membri dell'OdV si determina con la dichiarazione di accettazione da parte di questi resa a verbale del Consiglio, oppure con la sottoscrizione per accettazione, da parte degli stessi, della copia dell'estratto di detta delibera.

Il Consiglio d'Amministrazione, al termine di ciascun incarico dell'OdV, provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'OdV, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

La retribuzione annuale dei membri dell'OdV sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina, e rimarrà invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico.

I compensi dovuti ai componenti interni dell'Organismo saranno ricompresi all'interno della propria retribuzione.

La durata dell'incarico dell'OdV sarà coincidente con quella dell'organo amministrativo che l'ha nominato.

Alla scadenza di detto termine, l'OdV rimane comunque in carica fino a nuova delibera di nomina del Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'OdV potranno dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rieletti alla scadenza del loro mandato.

3.3. Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con il Presidente, l'Amministratore Delegato o altri componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, con soggetti apicali in genere, con sindaci della Società e con revisori incaricati dalla società di revisione;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- svolgimento, all'interno della Società o di altre società del gruppo, di altri incarichi operativi, ossia connessi al potere di adottare decisioni che producano per la Società effetti economico-finanziari;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge), ovvero avere con questi ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito – di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- esercizio di funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- presenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all'estero, per reati diversi da quelli richiamati nel decreto, che incidono sulla moralità professionale.

Ciascun membro dell'OdV con l'accettazione scritta della nomina riconosce, sotto la propria responsabilità, che non sussistono detti motivi di ineleggibilità.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

Se nel corso della durata dell'incarico viene a mancare un membro dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), gli altri provvedono ad informare il Consiglio di Amministrazione della Società che provvederà alla nomina del/dei sostituto/i.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza (o anche di uno solo dei membri di questo) e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, l'omessa redazione del piano delle attività;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di incompatibilità sopra descritti.

In casi di particolare gravità e urgenza, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim* prima di provvedere alla revoca dell'OdV.

3.4. Funzioni dell'OdV e modalità operative

L'OdV deve:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei soggetti destinatari;
- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- proporre all'Organo Dirigente un aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno.

All'OdV non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'OdV deve inoltre operare:

- *ex-ante* (adoperandosi, ad esempio, per la formazione ed informazione del personale);
- continuativamente (attraverso l'attività di monitoraggio, di vigilanza, di revisione e di aggiornamento);
- *ex-post* (analizzando cause, circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello o alla commissione del reato).

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno rilevate in sede di risk assessment;
- effettuare periodicamente verifiche, anche non programmate, su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Attività Sensibili;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con gli altri organi di controllo (in primis la Società di revisione e il Collegio Sindacale), anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- effettuare verifiche periodiche sul contenuto e sulla qualità dei programmi di formazione;
- definire i criteri e i parametri di identificazione delle Attività Sensibili e comunicare ad esponenti aziendali, appositamente individuati contenuti, modalità e periodicità di invio dei flussi informativi ad esse relativi (si veda il punto "Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza").

A tal fine l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di:

- a) emanare disposizioni e/o comunicazioni organizzative intese a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- b) accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto;
- c) impartire direttive generali e specifiche alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;
- d) effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi spot non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori, identificabili in consulenti esterni e/o in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione aziendale della Società o della Capogruppo, che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati. In particolare, l'OdV si potrà avvalere del supporto della funzione Internal Audit, Compliance & Risk Control della Capogruppo Sorgenia S.p.A..

I collaboratori dell'OdV, su indicazione dell'OdV stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

L'OdV ha la facoltà di dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, le modalità di deliberazione, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del regolamento stesso.

Inoltre, l'OdV potrà prevedere dei momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- il collegio sindacale;
- la società di revisione contabile;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di controllo interno;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e in materia ambientale.

Obiettivo di detti incontri sarà principalmente il confronto ed il coordinamento con i soggetti coinvolti nell'implementazione del sistema di controllo, ciascuno secondo l'area di propria pertinenza, al fine di consentire all'OdV di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello. In tale ottica sarà cura dell'OdV verificare con gli stessi l'efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti, così come definiti al paragrafo 3.5 "Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza".

L'OdV provvederà a disciplinare le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi.

L'OdV, inoltre, provvede a dotarsi di un Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, da comunicare all'Organo Dirigente.

3.5. Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso.

Deve essere inoltre permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere riservate tutte le informazioni acquisite.

L'OdV deve ottenere tempestivamente le **informazioni** ritenute utili a tale scopo.

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività svolte nell'ambito delle aree a rischio identificate, i soggetti, inclusi i referenti di Sorgenia S.p.A., a vario titolo coinvolti nelle attività aziendali, identificati come tali a cura dell'OdV, sono tenuti a trasmettere all'OdV stesso Informazioni sulle Attività Sensibili realizzate nell'ambito delle Attività Sensibili precisate nelle Parti Speciali.

L'identificazione delle sopra citate Attività Sensibili avviene attraverso la delineazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'OdV, in ragione dell'attività di *risk assessment* condotta, e valutandone l'efficacia ai fini dello svolgimento dei propri compiti nonché la costante coerenza con l'evoluzione di volumi e significatività delle attività.

L'invio di tali **informazioni** dovrà essere effettuato in forma scritta, utilizzando una casella di e-mail appositamente attivata (odv_vrgwind@sorgenia.it). Sarà dunque cura dell'OdV comunicare ai soggetti mittenti i sopra citati criteri di valutazione e parametri, nonché regole operative e periodicità di invio delle relative comunicazioni.

Si precisa che la suddetta casella di posta elettronica può essere utilizzata anche per comunicare con l'Organismo di Vigilanza per richiedere chiarimenti o interpretazioni inerenti al presente Modello.

3.6 Segnalazioni di illeciti o violazioni del Modello

3.6.1 Principi generali

Eventuali violazioni del Modello o condotte che possano integrare reati previsti dal D.lgs. 231/2001 possono essere segnalate attraverso i differenti canali interni messi a disposizione dalla Società.

La Società è consapevole che, al fine di incoraggiare le segnalazioni, è opportuno creare un sistema *ad hoc* di gestione delle stesse, che:

- tuteli attraverso idonee misure tecniche e organizzative la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- sia affidato a un soggetto autonomo e specificatamente formato.

La Società si è quindi dotata, in conformità con la normativa applicabile⁴, di specifici canali di segnalazione interni, definendo altresì, in due apposite Procedure, rispettivamente denominate “*Procedura per l'effettuazione delle Segnalazioni – Whistleblowing*” e “*Procedura per la gestione delle Segnalazioni-Whistleblowing*” (di seguito “**Procedure Whistleblowing**”), da intendersi integralmente richiamate nel Modello, le modalità operative e le responsabilità per l'effettuazione, il ricevimento, la valutazione, la gestione e la chiusura delle segnalazioni.

3.6.2 Sistema di segnalazione di violazioni

Con specifico riferimento al campo di applicazione del Modello, i soggetti interni ed esterni alla Società meglio identificati nelle Procedure *Whistleblowing* (di seguito anche solo “**Segnalanti**”), che nell'ambito del contesto lavorativo, inteso come attività lavorativa o professionale, presente o passata, svolta con la Società, sono venuti a conoscenza o hanno acquisito informazioni su violazioni del Modello o su condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, possono effettuare Segnalazioni in forma scritta tramite uno dei seguenti canali:

- piattaforma “Whistleblowing”, alla sezione “Whistleblowing”, consultabile al seguente indirizzo <https://www.sorgenia.it/governance> ;
- per iscritto a mezzo corrispondenza indirizzata al Gestore delle Segnalazioni (come identificato nelle Procedure *Whistleblowing*), da inviare presso la sede della Società, via Alessandro Algardi, n.4, Milano, 20148, con la seguente modalità: utilizzo di due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (per Segnalazioni non in forma anonima); la seconda con la Segnalazione (in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione). Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata” al Gestore delle Segnalazione.

Le segnalazioni possono essere inoltre eseguite oralmente:

- tramite un sistema di messaggistica vocale accessibile tramite la piattaforma “Whistleblowing”;
- nell'ambito di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, che verrà fissato, a seguito di richiesta del Segnalante mediante la piattaforma “Whistleblowing”, entro un termine ragionevole.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

⁴ Il riferimento è al D.lgs. 24/2023, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Tramite i citati canali, oltre a segnalazioni inerenti al campo di applicazione del Modello, possono essere effettuate anche segnalazioni che riguardino le ulteriori violazioni richiamate dal D. Lgs. 24/2023 e meglio identificate nelle Procedure *Whistleblowing* (le segnalazioni inerenti al campo di applicazione del Modello e le segnalazioni che riguardino le ulteriori violazioni richiamate dalla normativa applicabile e dalle Procedure *Whistleblowing*, di seguito, congiuntamente, anche solo “**Segnalazioni**”).

Nell’ambito dei citati canali e in ciascuna fase successiva di gestione della Segnalazione è assicurata la riservatezza dell’identità del Segnalante. Nello specifico, l’identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle specificamente designate e autorizzate a ricevere e gestire la Segnalazione, senza il consenso espresso dello stesso Segnalante, ferme restando le previsioni in materia di obbligo di riservatezza previste dall’art. 12 del D.Lgs. 24/2023 e dalle Procedure *Whistleblowing*. Inoltre, è assicurata la riservatezza dell’identità della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Le Procedure *Whistleblowing* descrivono, ciascuna per gli ambiti di propria competenza, le modalità operative del processo di gestione delle Segnalazioni nelle sue fasi principali, gli attori coinvolti e i relativi ambiti di intervento e responsabilità nonché le modalità di archiviazione della documentazione prodotta, con particolare riguardo all’attuazione della tutela della riservatezza e ai seguenti aspetti:

- invio della Segnalazione da parte del Segnalante;
- ricevimento della Segnalazione (e invio dell’avviso di ricevimento al Segnalante entro sette giorni dalla data di ricezione);
- interlocuzione con il Segnalante;
- valutazione della Segnalazione, conduzione delle indagini e provvedimenti conseguenti;
- invio del riscontro al Segnalante (entro tre mesi dalla data di avviso del ricevimento);
- implementazione degli adempimenti in ambito di protezione dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, nonché modalità di trattamento dei dati personali;
- conservazione della documentazione inerente alla Segnalazione.

Il soggetto Gestore delle Segnalazioni è l’Organismo di Vigilanza, come meglio identificato nelle Procedure *Whistleblowing*.

3.6.3 Divieto di ritorsioni

La Società garantisce i Segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, incluse le fattispecie individuate a titolo esemplificativo nel D.lgs. 24/2023 e nella Procedure *Whistleblowing*, alle quali espressamente si rimanda.

Le citate tutele si applicano anche:

- ai soggetti che assistono i Segnalanti nel processo di segnalazione (“facilitatori”);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Le citate tutele non sono garantite qualora siano accertate in capo al Segnalante, anche con sentenza di primo grado, responsabilità di natura penale per i reati di diffamazione o di calunnia o di natura civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. La Segnalazione si intende effettuata in buona fede qualora il Segnalante, al momento della Segnalazione stessa, avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere.

Le informazioni concernenti le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni devono essere obbligatoriamente trasmesse all’OdV.

3.7 Rapporti tra Organismo di Vigilanza della Società e Organismo di vigilanza della Capogruppo Sorgenia S.p.A.

L’Organismo di Vigilanza di Sorgenia S.p.A. promuove la condivisione e il confronto con gli Organismi di Vigilanza delle società controllate in ordine a metodologie e strumenti di attuazione dei rispettivi Modelli, organizzando incontri dedicati a esaminare e condividere le esperienze significative maturate.

Gli Organismi di Vigilanza delle società controllate possono avvalersi delle risorse allocate presso la Capogruppo Sorgenia S.p.A. (ad es. per l’esecuzione di controlli ispettivi volti a rilevare profili di criticità).

3.87. Reporting dell’OdV

L’OdV riferisce, in merito all’attuazione del Modello e alle eventuali criticità, direttamente all’Organo Dirigente e al Collegio Sindacale.

L’OdV, nei confronti dell’Organo Dirigente e del Collegio Sindacale, ha la responsabilità di:

- comunicare, all’inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente, ed almeno semestralmente, lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza grazie alle segnalazioni pervenute, che l’OdV ritenga fondate o che abbia accertato esso stesso;

- redigere, almeno una volta l'anno, un resoconto delle attività svolte nei precedenti dodici mesi, dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello, nonché delle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.

L'Organo Dirigente e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili dei processi qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché l'Organo Dirigente, qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

3.9. Conservazione della documentazione

Tutte le Informazioni (Generali o su Attività Sensibili), rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono archiviati a cura dell'OdV (su supporto informatico e/o cartaceo) e conservati per un periodo di 10 anni.

L'accesso a tale documentazione è consentito ai membri dell'OdV e all'Organo Dirigente.

Le Segnalazioni, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e) del GDPR (limitazione della conservazione) e 3, comma 1, lettera e) del D.lgs. 51/2018.

4. Codice Etico

Il Codice Etico è il documento elaborato e adottato dalla Società per esplicitare a tutti i soggetti cointeressati i principi di deontologia aziendale, gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali cui la Società intende uniformarsi. Se ne pretende il rispetto da parte di tutti coloro che operano nella e per la Società e che con essa intrattengono relazioni contrattuali.

Le prescrizioni contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico del Gruppo Sorgenia, approvato anche dal Consiglio d'Amministrazione della Società, e si fondano sui principi di quest'ultimo, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel D. Lgs. 231/01, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari;
- il Modello risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Il Codice Etico, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è riportato nella "Parte speciale A: Codice Etico".

5. Diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del Modello, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute.

5.1. Attività informativa

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione, l'adozione del Modello viene comunicata formalmente dall'Organo Dirigente ai Destinatari.

I Fornitori, gli Appaltatori, i Consulenti, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere specifiche clausole, che potranno anche essere stese su documenti separati rispetto al contratto stesso.

In caso di revisioni e/o aggiornamenti significativi del Modello la Società provvederà a darne debita comunicazione ai Destinatari.

Il Modello è inoltre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che l'Organo Dirigente riterrà opportuno adottare, quale, a titolo esemplificativo, la diffusione su sito internet di Sorgenia S.p.A. (www.sorgenia.it).

7. Sistema disciplinare

Il Decreto prevede che sia predisposto un “*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*” sia per i soggetti in posizione apicale, sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L’esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l’effettività del Modello stesso.

L’applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall’esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall’autorità giudiziaria o amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l’Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

Il sistema disciplinare viene pubblicato in un luogo e/o con modalità, anche telematiche se del caso, che lo rendono conoscibile a tutti i Destinatari.

La verifica dell’adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Destinatari (gestiti dall’esponente aziendale munito dei necessari poteri) sono affidati all’OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie agli esponenti aziendali.

Fatto salvo quanto previsto dal Paragrafo 3.3 (“Cause di ineleggibilità e motivi di revoca”), il sistema sanzionatorio definito potrà essere applicato anche ai componenti dell’OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (sul punto si veda anche il successivo paragrafo 6.3).

6.1. Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni del Modello e si ritengono disciplinarmente rilevanti ai sensi e per gli effetti degli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b), del Decreto:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
2. comportamenti che, sebbene non configurino uno dei reati, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi alle disposizioni e alle Policy e procedure previste o richiamate dal Modello o dal Codice Etico (di seguito “violazioni del Modello”);
4. comportamento non collaborativo nei confronti dell’OdV, consistente a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall’OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l’assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall’OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione;
5. ;violazione degli obblighi di informazione verso l’OdV indicati nel precedente paragrafo 3.5;

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la sussistenza e l’intensità dell’elemento soggettivo, doloso o colposo;
- la sussistenza e la gravità della condotta negligente, imprudente, imperita, o comunque illecita;

- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo;
- la recidiva, consistente nella ripetuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazioni del Modello nonché nella reiterazione di comportamenti disciplinarmente rilevanti, valutati sia nella loro episodicità che complessivamente (ancorché non sanzionati).



6.2. Violazioni inerenti al sistema di segnalazioni

Costituiscono inoltre violazioni del Modello:

- ritorsioni di qualsiasi genere (v. par. 3.6.3.);
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza;
- mancata istituzione in concreto dei canali di segnalazione;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni o adozione di suddette procedure non conformemente alle previsioni degli artt. 4 e 5 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24;
- omessa attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Inoltre, è irrogata una sanzione disciplinare quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per reati di diffamazione o di calunnia ovvero la responsabilità civile del Segnalante, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.



6.3 Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale e dei membri dell'OdV

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 7.2 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove previsto dalla legge e/o dallo Statuto, con delibera dell'Assemblea dei Soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- richiamo scritto;
- sospensione temporanea dalla carica;
- revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave del Modello, incluse le violazioni inerenti al sistema di segnalazione, il membro dell'Organo Dirigente incorra nel **richiamo scritto** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione del Modello, incluse le violazioni inerenti al sistema di segnalazione, il membro dell'Organo Dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione temporanea** dalla carica;

in caso di grave violazione del Modello, incluse le violazioni inerenti al sistema di segnalazione, tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro dell'Organo Dirigente incorre nella **revoca dalla carica**. Inoltre, per i membri dell'Organo Dirigente costituisce grave violazione del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sui lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di consulenti), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza dell'Organo Dirigente ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale ovvero dell'intero Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà l'Organo Dirigente e l'Assemblea dei Soci i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'OdV.

6.4 Misure nei confronti dei Consulenti, Fornitori, Appaltatori

Ogni violazione posta in essere da Consulenti, Fornitori, Appaltatori in violazione del Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o contratti, nonché delle relative norme generali vigenti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato Decreto.