



**ESTRATTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001**

Indice delle revisioni

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
1	28/03/2025	Prima emissione

INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	4
2.	INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ	8
2.1	La Società	8
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	9
3.1	Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del modello.....	9
3.2	La metodologia adottata per l'implementazione del modello	9
4.	CARATTERISTICA E STRUTTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.....	11
4.1	I principi del Sistema dei Controlli Interno	11
4.2	Le fonti del Sistema dei Controlli Interni	11
4.3	Struttura modulare del sistema dei controlli	12
5.	L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO.....	13
5.1	Le aree sensibili.....	13
6.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO	15
6.1	Generalità.....	15
6.2	Nomina e composizione	15
6.3	Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV.....	15
6.4	I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo	16
7.	WHISTLEBLOWING	18
7.1	Canale di segnalazione interna.....	18
7.2	Canale di segnalazione esterna.....	20
7.3	Tutela dei soggetti segnalanti e divieto di atti ritorsivi.....	20
8.	IL SISTEMA DISCIPLINARE	22
8.1	Finalità del sistema disciplinare	22
8.2	Criteri generali di irrogazione della sanzione.....	22
8.3	Sanzioni.....	23
8.4	Ulteriori misure	28
9.	FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	29
9.1	Formazione del personale	29

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Con il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la «responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica» a seguito della commissione di illecito.

Il decreto risulta applicabile a seguito della commissione dei seguenti reati:

- art. 24: *indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato, di un ente pubblico o dell'unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;*
- art. 24-bis: *delitti informatici e trattamento illecito di dati;*
- art. 24-ter: *delitti di criminalità organizzata;*
- art. 25: *peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione*
- art. 25-bis: *falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;*
- art. 25-bis 1: *delitti contro l'industria ed il commercio;*
- art. 25-ter: *reati societari;*
- art. 25-quater: *delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;*
- art. 25-quater-1: *pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;*
- art. 25 quinquies: *delitti contro la personalità individuale;*
- art. 25 sexies: *reati di abuso del mercato;*
- art. 25-septies: *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-octies: *ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;*
- art. 25-octies1: *delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;*
- art. 25-novies: *delitti in materia di violazione del diritto d'autore;*
- art. 25-decies: *induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;*
- art. 25-undecies: *reati ambientali;*
- art. 25-duodecies: *impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;*

- art. 25-terdecies: *xenofobia e razzismo*;
- art. 25-quaterdecies *frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*;
- art. 25-quinquiesdecies: *reati tributari*;
- art. 25-sexiesdecies: *contrabbando*;
- art. 25-septiesdecies: *delitti contro il patrimonio culturale*;
- art. 25-duodecimes: *riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*;
- *Reati transnazionali*.

Per una più completa e dettagliata disamina dei cosiddetti reati presupposto si fa espresso rinvio all'Appendice Normativa da intendersi parte integrante del presente modello di organizzazione, gestione e controllo.

Ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. 231/2001 affinché possa esser contestata ed imputata ad un ente la responsabilità amministrativa occorre che una persona fisica funzionalmente collegata all'ente stesso abbia commesso (o tentato di commettere) uno dei reati appena citati (cosiddetti reati presupposto) e che il reato sia stato commesso «nel suo (n.d.r. dell'ente) interesse o a suo vantaggio», prevedendo quale esimente l'ipotesi che l'autore abbia «agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Affinché possa profilarsi la responsabilità amministrativa dell'ente, parallelamente alla responsabilità penale dell'autore del reato (persona fisica), è necessario altresì che il reato sia stato commesso da soggetti che rivestano una posizione apicale all'interno dell'ente o da soggetti in posizione subordinata. Più precisamente, sempre ai sensi dell'art. 5, «l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da 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 (cosiddetti soggetti apicali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti sottoposti).

In caso di accertata responsabilità la Società incorre in una delle seguenti sanzioni: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca (sempre disposta con la sentenza di condanna dell'ente) e pubblicazione della sentenza.

In riferimento alla sanzione pecuniaria è stato stabilito un sistema di calcolo per quote, da determinarsi per quantità e valore, questo per meglio adattare l'entità della sanzione alla realtà del caso. Le sanzioni pecuniarie vanno da un minimo di 25.823,00 euro ad un massimo 1.549.370,00 euro.

Le sanzioni interdittive sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

A differenza della sanzione pecuniaria, che si applica sempre, le sanzioni interdittive trovano applicazione in quanto espressamente previste dalla legge ed a condizione che ricorra almeno una delle condizioni richiamate dall'art. 13 del Decreto, ovvero:

- aver tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale;
- il reato è stato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

L'art. 6 del Decreto prevede pertanto che laddove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale l'ente non risponde amministrativamente se fornisce la prova che:

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

In questo senso l'obiettivo profondo del D. Lgs. 231/2001 è quello di spingere le imprese a dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo che, in sintonia con la "cultura della prevenzione", miri al perseguimento di una "nuova cultura del fare impresa".

Per avere efficacia esimente il modello di organizzazione e gestione deve rispondere all'esigenza di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, secondo gli artt. 12 e 17 del D.lgs. 231/2001, è dotato di un'efficacia riparatoria nel caso in cui l'ente adotti e renda operativo, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado per un reato già commesso, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (c.d. modello ex post). In questa situazione infatti è prevista per l'ente una riduzione delle sanzioni pecuniarie e l'esenzione dalle sanzioni interdittive.

2. INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ

2.1 La Società

Energentium Società Benefit S.r.l. (di seguito Energentium) è una società di proprietà privata, detenuta da un Socio Industriale (Fair Energy S.r.l., appartenente al Gruppo CGI Holding) e da un Socio Istituzionale (Energy Ecclesiae S.r.l.) costituito con la partecipazione di enti ecclesiastici (Diocesi). La società svolge un'attività imprenditoriale nel settore dell'energia e in particolare dell'attività di acquisto, vendita, importazione, esportazione e in genere di commercio di gas ed energia elettrica, con particolare riferimento alla distribuzione e commercializzazione della stessa a clienti situati su tutto il territorio italiano rappresentato dalla struttura organizzativa delle Diocesi appartenenti alla Chiesa Cattolica.

Essere società Benefit significa integrare nel proprio statuto oltre che obiettivi di profitto anche precise finalità di beneficio comune. Per questo Energentium si impegna a rispettare alti standard di eticità e trasparenza, misurando e rendicontando l'impatto delle proprie attività sulle persone, sull'ambiente e sulla comunità.

Nello svolgimento della propria attività, Energentium agisce in supporto e servizio allo sviluppo delle comunità energetiche così come la Chiesa italiana le ha pensate e indicate a partire dalla 49 Settimana sociale dei Cattolici Italiani tenutasi a Taranto a fine 2021 sul tema "IL PIANETA CHE SPERIAMO" favorendone la loro diffusione e consolidamento. Esse, infatti rappresentano uno snodo fondamentale del processo di transizione energetica che il paese tutto ha iniziato a fare in favore di modelli di sviluppo economico e di vita comunitaria e socialmente eco-sostenibili nel rispetto dei valori etici della Chiesa Cattolica rappresentati nel documento pubblicato a febbraio del 2020 dalla CEI sui principi ESG.

Energentium opera per la promozione di una cultura della cura e di un'economia che permetta la corretta distribuzione delle risorse energetiche, creando le condizioni di un'equa e rispettosa relazione fra gli individui e l'ambiente.

Energentium ha scelto di lavorare alla sfida della consapevolezza energetica affiancando la comunità e le persone nel cammino dello sviluppo sostenibile. Per questo Energentium ha scelto di fornire esclusivamente energia elettrica da fonti rinnovabili e gas con emissioni compensate affinché ogni azione quotidiana possa essere un gesto di cura nei confronti dell'universo.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del modello

Energentium è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, del lavoro dei propri dipendenti e delle aspettative degli *stakeholders* ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari. La Società adotta il modello di organizzazione e gestione con la consapevolezza che un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, idonea a prevenire la commissione di reati, è perseguita intervenendo, principalmente, sui processi di formazione ed attuazione delle decisioni della Società, sui controlli, preventivi e successivi, nonché sui flussi di informazione, sia interna che esterna.

Attraverso l'adozione del Modello, Energentium si propone di perseguire nello specifico le seguenti principali finalità:

- sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società ad una cultura di impresa improntata alla legalità e determinare negli stessi la consapevolezza che in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate possano incorrere nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'attuazione della propria mission aziendale;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi attraverso la diffusione di una cultura del controllo volta a governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale e la previsione di un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio.

Il modello e i principi in esso contenuti si applicano agli organi societari, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, ai *partners* e, più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività sensibili per conto o nell'interesse di Energentium (di seguito "Destinatari").

3.2 La metodologia adottata per l'implementazione del modello

In conformità a quanto prescritto dal D. Lgs. 231/2001 (in particolare dall'art. 6) ed illustrato nelle Linee Guida delle associazioni di categoria utilizzate, oltre che definito da consolidata giurisprudenza, il modello organizzativo è costruito come il risultato ultimo di una serie di attività complesse. Ciò per permettere che l'adozione del modello possa rappresentare un effettivo ed

efficace strumento di prevenzione attraverso l'adozione di un generale, completo e idoneo sistema di controlli interni. Le attività per la sua implementazione e/o per la revisione/aggiornamento sono articolate nelle seguenti fasi:

- identificazione delle attività sensibili, cioè di quelle attività o fasi di processo che prevedono una significativa esposizione al rischio di commissione (o tentativo) di reati;
- conduzione di interviste con i vari responsabili di processo sulle modalità di gestione operativa degli stessi dirette ad evidenziare anche il sistema dei controlli esistenti e la documentazione di riferimento;
- sulla base dei risultati ottenuti, comparazione delle procedure esistenti, del livello di controlli definiti, del grado di conoscenza e diffusione degli stessi e delle attività a rischio evidenziate, così da definire e formalizzare la Gap Analysis della Società e valutare le aree e/o le attività non sufficientemente presidiate a garanzia dell'efficacia del modello di organizzazione e gestione;
- all'esito della valutazione di cui sopra, definizione del livello di criticità per ciascuna attività sensibile sulla base del livello di controllo ed il rischio potenziale. Il controllo per l'attività sensibile è determinato verificando la presenza e l'adeguatezza degli standard di controllo definiti da Confindustria. Il rischio potenziale per l'attività sensibile è determinato partendo dalla gravità delle sanzioni del reato collegato, ovvero l'entità massima della sanzione applicabile (amministrativa e/o interdittiva);
- a seguito dell'individuazione e accettazione del livello di criticità per ciascuna attività sensibile, identificazione delle azioni e delle contromisure per la gestione del rischio definito (mitigazione, accettazione, trasferimento e eliminazione);
- adozione delle misure di prevenzione e controllo all'interno della documentazione costituente il modello:
 - formalizzazione e/o integrazione della documentazione esistente della Società con le attività ed i controlli definiti e/o la produzione di documentazione normativa ex-novo;
 - aggiornamento del modello di organizzazione e gestione come documento di sintesi e raccordo dei principi, regole di comportamento, protocolli definiti, misure specifiche di prevenzione e controllo, organi e soggetti interessati e sistema sanzionatorio;
 - definizione e aggiornamento del sistema dei flussi informativi, evidenziando in particolare l'oggetto del flusso informativo, il soggetto responsabile e la frequenza di campionamento.
- pianificazione dell'attività di formazione differenziata e di attività di audit sui processi identificati come esposti a rischio di commissione reati.

4. CARATTERISTICA E STRUTTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

4.1 I principi del Sistema dei Controlli Interno

Il sistema di controllo interno si qualifica come l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità delle informazioni, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi o illeciti.

Così come definito dalle Linee Guida di Confindustria gli elementi caratterizzanti il sistema dei controlli sono:

- formalizzazione del sistema dei controlli in apposita documentazione aziendale diretta a definire e regolamentare modalità e tempi delle attività relative ai controlli stessi nonché l'effettuazione dei controlli anche di supervisione;
- tracciabilità al fine di rendere documentabile e verificabile l'effettuazione dei controlli attestanti le caratteristiche e le motivazioni delle singole operazioni ed al fine di consentire, altresì, di individuare con chiarezza chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- segregazione al fine di garantire la separazione di funzioni evitando cioè che la gestione dell'intero processo venga assolta in autonomia da una singola persona;
- attribuzione di poteri autorizzativi (deleghe e procure), ove risulti possibile ed opportuno distribuirli coerentemente con l'organizzazione aziendale al fine di evitare l'attribuzione di poteri illimitati e, soprattutto, la chiara conoscibilità all'interno e all'esterno dell'organizzazione dei poteri e delle responsabilità.

4.2 Le fonti del Sistema dei Controlli Interni

Il Sistema dei Controlli Interni della Società trova le proprie fonti in:

- Codice Etico, documento che illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti e, se necessario, dettando specifici divieti e prescrizioni in relazione ai reati considerati. Esso va considerato quale fondamento essenziale del modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Energentium, che descrive le misure di prevenzione e controllo dirette alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e i suoi principi regolatori;
- la documentazione operativa interna, in particolare l'insieme delle procedure organizzative, nonché la documentazione contrattuale che definisce i principi generali di riferimento nella gestione dei processi aziendali.

4.3 Struttura modulare del sistema dei controlli

La Società ha adottato un sistema di controllo modulato nei seguenti livelli:

- controlli di I livello, sono rappresentati dai cosiddetti "controlli di linea" e sono svolti dai responsabili di funzione o mediante ricorso a figure professionali esterne; rientrano tra questi i momenti di verifica e controllo definiti dalle procedure operative aziendali;
- controlli di II livello, diretti normalmente al monitoraggio del processo di gestione e controllo di rischi; rientrano tra questi, ad esempio, gli indicatori di performance;
- controlli di III livello, eventualmente diretti a fornire *assurance* e ad eseguire valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno (anche attraverso il conferimento di incarico per Audit a consulenti esterni, audit dell'Organismo di Vigilanza e di eventuali enti di certificazione).

5. L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO

5.1 Le aree sensibili

Alla luce dell'analisi di rischio svolta ai fini della predisposizione del presente modello, di seguito si individua l'esposizione al rischio di commissione dei reati per ciascun processo aziendale.

Attività sensibili	Artt. D. Lgs. n. 231/01	Paragrafo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rapporti con Autorità di Vigilanza ▪ Gestione dei rapporti contrattuali con la PA ▪ Richiesta di fondi pubblici ▪ Selezione/assunzione/gestione del personale ▪ Qualifica e valutazione fornitori ▪ Gestione approvvigionamenti ▪ Gestione omaggi, liberalità e sponsorizzazioni ▪ Ciclo attivo ▪ Ciclo passivo ▪ Gestione flussi finanziari ▪ Gestione delle attività informatiche 	Art. 24 Art. 25	5.2
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione accessi fisici-logici e privilegi e gestione reti interne ed esterne ▪ Gestione dell'infrastruttura hardware, software aziendale e beni connessi 	Art. 24 bis	5.3
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selezione e assunzione di personale ▪ Qualifica e valutazione fornitori ▪ Gestione approvvigionamenti ▪ Ciclo attivo ▪ Ciclo passivo ▪ Gestione dei flussi finanziari ed investimenti ▪ Gestione attività commerciale 	Art. 24 ter	5.4
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione operazioni finalizzate allo sviluppo ed all'implementazione di iniziative commerciali 	Art. 25 bis 1	5.5
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ciclo attivo ▪ Ciclo passivo ▪ Gestione flussi finanziari ▪ Formazione bilancio ▪ Controllo gestione ▪ Operazioni societarie ordinarie e straordinarie ▪ Gestione rapporti infragruppo ▪ Gestione omaggi, liberalità e sponsorizzazioni ▪ Selezione/assunzione/gestione del personale ▪ Gestione attività commerciale ▪ Qualifica e valutazione fornitori ▪ Gestione approvvigionamenti 	Art. 25 ter	5.6
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione adempimenti in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 	Art. 25 septies	5.7

- Qualifica e valutazione fornitori
- Gestione approvvigionamenti
- Gestione dei flussi finanziari
- Ciclo passivo
- Gestione rapporti infragruppo Art. 25 octies 5.8
- Gestione omaggi, liberalità e sponsorizzazioni
- Selezione/assunzione/gestione del personale
- Gestione attività commerciale

- Ciclo attivo
- Ciclo passivo
- Gestione flussi finanziari Art. 25 octies 1 5.9
- Gestione rapporti infragruppo

- Tutti i processi aziendali Art. 25 decies 5.10

- Gestione adempimenti ambientali Art. 25 undecies 5.11

- Selezione e gestione del personale Art. 25 duodecies 5.12

- Ciclo attivo
- Ciclo passivo
- Gestione flussi finanziari Art. 25
- Formazione bilancio quinquiesdecies 5.13
- Controllo gestione

- Gestione pagamento accise Art. 25 sexiesdecies 5.14

I risultati dell'attività di mappatura hanno consentito di:

- identificare le unità organizzative della Società che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività a rischio reato;
- individuare le principali fattispecie di rischio/reato;
- delineare le possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti.

Il sistema dei controlli interni (SCI) della Società è fortemente legato a quanto definito per la Società Bluenergy Group S.p.A., società anch'essa appartenente al gruppo CGI Holding, a sua volta dotata di un sistema 231 strutturato e formalizzato a cui si rimanda, con la quale sussiste un contratto di service. Relativamente alle policy/procedure, che vengono citate nei seguenti paragrafi, si rimanda a quanto adottato da Bluenergy Group S.p.A.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

6.1 Generalità

Il decreto legislativo annovera all'art. 6, tra le condizioni al concorrere delle quali l'Ente non risponde per eventuali reati presupposto commessi al suo interno, l'aver affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione predisposto, nonché di curarne l'aggiornamento¹.

In conformità a tale prescrizione, la Società si è dotata di un Organismo di Vigilanza nominato direttamente dall'organo amministrativo.

La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale per l'esimente prevista dal Decreto.

6.2 Nomina e composizione

L'OdV monocratico è scelto tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.

L'OdV viene nominato dall'organo amministrativo con delibera in cui vengono indicati i compiti e i poteri dell'OdV, la durata dell'incarico ed il compenso, nonché il budget attribuito all'Organismo nominato.

La delibera di nomina è comunicata tempestivamente mediante adeguati mezzi di comunicazione.

6.3 Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'OdV rimane in carica fino a revoca e/o decadenza stabilita all'atto della nomina da parte del CdA.

Il venir meno dei requisiti soggettivi di onorabilità in capo all'OdV ne determinano l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione dell'OdV.

¹ Dal 1/1/2012, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento (funzioni fino a prima affidate all'OdV) potrà essere svolto, nelle società di capitali, anche dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o comitato per il controllo della gestione. Così stabilisce l'art. 14, comma 12 della L. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012) che introduce infatti il comma 4-bis all'art. 6 del D.lgs. 231/01.

L'eventuale revoca del componente dell'OdV monocratico potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, ove per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali, tra l'altro:

- l'omessa redazione delle relazioni informative sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione;
- l'omessa redazione del Piano delle Verifiche dell'OdV;
- l'omessa verifica delle segnalazioni di cui è destinatario l'OdV, in merito alla commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto, nonché alla violazione o presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso;
- la mancata convocazione e tenuta di riunioni dell'OdV nel corso di un semestre;
- la mancata effettuazione delle attività di verifica, di routine/ad hoc, sulle attività sensibili di cui al Piano delle Verifiche dell'OdV.

6.4 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

Autonomia e indipendenza

Energentium è impegnata a garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa ed a preservarlo da qualsiasi forma di interferenza o di condizionamento. A tale fine è previsto che:

- il membro è privo, possibilmente, di compiti direttamente operativi, tenuto conto del grado di esposizione al rischio reato nella funzione in cui opera e non abbia possibilità di ingerenza nell'operatività della Società ovvero che l'eterogenea composizione plurisoggettiva riesca a garantire l'anzidetta non interferenza, per quanto vi sia anche una risorsa interna;
- l'Organismo nello svolgimento della propria funzione non sia soggetto a potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- informa direttamente l'organo amministrativo;
- l'adozione delle sue decisioni nonché la determinazione della sua attività siano insindacabili.

Professionalità

Per assicurare il corretto svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'Organismo garantisca una adeguata professionalità. Sotto tale aspetto assume rilevanza:

- la conoscenza di materie giuridiche (in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati presupposto, nonché del Decreto nel suo complesso);
- un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa della Società;
- un'adeguata competenza in materia di auditing e controllo (tecniche di analisi e valutazione dei rischi).

Onorabilità e assenza di conflitto di interessi

Tale requisito va inteso nei seguenti termini:

- il componente dell'OdV monocratico viene scelto tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516;
- l'OdV deve preservare l'attività da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interessi.

Continuità d'azione

La continuità dell'azione dell'OdV viene garantita attraverso la durata e la possibilità di revoca solo per giusta causa nei termini sopra descritti.

L'OdV è contattabile all'indirizzo e-mail odv@energentium.it.

7. WHISTLEBLOWING

La Società riconosce e tutela il diritto di effettuare segnalazioni in accordo alla normativa sul Whistleblowing, modificata dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, 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 (di seguito Decreto whistleblowing).

La facoltà di segnalare – anche in forma anonima - è data ai dipendenti e componenti degli organi sociali, ai collaboratori che a qualsiasi titolo/forma hanno rapporti con la Società, ai fornitori e loro dipendenti e a qualsiasi altro soggetto che intrattiene rapporti con Energentium (di seguito soggetti SEGNALANTI) in relazione a condotte illecite nel contesto lavorativo.

I soggetti SEGNALANTI possono presentare segnalazioni su:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- violazioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- ogni altro comportamento, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

Le modalità operative di segnalazione, l'oggetto ed i destinatari delle stesse nonché i ruoli e le responsabilità sono definite nella Procedura Whistleblowing pubblicata sul sito web della Società.

7.1 Canale di segnalazione interna

In accordo alla normativa sul Whistleblowing e all'art. 6 comma 2 bis D.lgs. 231/2001, la Società riconosce e tutela il diritto dei soggetti apicali e, parimenti, di quelli subordinati, di presentare segnalazioni di presunte condotte illecite o di violazioni del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Società prevede dei canali di segnalazione riservati alla denuncia di presunte violazioni di norme di condotta professionale e/o principi di etica richiamati dalla normativa vigente interna ed esterna e/o comportamenti illeciti o fraudolenti riferibili a dipendenti, membri degli organi sociali, società del gruppo e a terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori), che possono determinare, in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla Società.

Tutti i dipendenti, membri di organi sociali o terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) aventi rapporti e relazioni d'affari con la Società hanno il diritto di presentare segnalazioni circostanziate di presunte condotte illecite rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo indirizzando le stesse all'Organismo di Vigilanza. Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia, intendendo con misure

discriminatorie qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

È parimenti vietata ogni forma di abuso della segnalazione quali, a titolo esemplificativo, la volontà di diffamazione o calunnia, l'utilizzo improprio o l'intenzionale strumentalizzazione dell'istituto. A tal proposito la Società si riserva di perseguire l'utilizzo distorto dello strumento (l'abuso del diritto) irrogando una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della fattispecie.

Inoltre, Energentium è da sempre attente alla prevenzione dei rischi che potrebbero compromettere la gestione responsabile e sostenibile del proprio business. In ragione di ciò, la società si è dotata di una procedura in materia di Whistleblowing.

Il Legislatore italiano con legge n. 2022/127 ha delegato il Governo per il recepimento della Direttiva (UE) del 2019/1937 in materia di protezione delle persone nel settore pubblico e privato che segnalano violazioni del diritto dell'Unione con possibilità di estensione ad altri atti/settori da parte degli Stati membri. Il 10 marzo 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato il d.lgs. n. 24 relativo all'adeguamento della Direttiva UE (decreto Whistleblowing).

Si tratta di uno strumento, posto a tutela della integrità della società, attraverso il quale è possibile segnalare, anche in via riservata, al Gestore della Segnalazione eventuali comportamenti – appresi in ragione delle funzioni svolte all'interno della società – che possono integrare violazioni della normativa comunitaria in una gamma molto ampia di settori espressamente indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 (tra questi: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete, concorrenza).

Per maggiori informazioni su chi può presentare segnalazioni, sull'oggetto delle segnalazioni e sulle modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni, si prega di consultare il documento informativo sul canale, sulle procedure e sui presupposti per l'effettuazione di segnalazioni interne disponibile al seguente link del sito della società CGI S.r.l., holding del gruppo a cui appartiene la società:

<https://cgiholdinggroup.wallbreakers.it/#/>

Si precisa, infine, che è previsto il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di coloro che effettuano eventuali segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reato o illeciti, sono previste specifiche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua segnalazioni che si rivelino infondate.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze, sul piano civile, penale e anche disciplinare, in caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate.

Il segnalante potrà essere convocato per ulteriori approfondimenti in ordine alla segnalazione effettuata o gli potrà essere richiesta della documentazione a supporto della sua segnalazione.

Al fine di inviare una segnalazione Whistleblowing, si prega di fare riferimento al seguente link:

<https://cgiholdinggroup.wallbreakers.it/#/>

7.2 Canale di segnalazione esterna

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate verso l'ANAC in forma scritta, tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale dedicati, messi a disposizione e pubblicati sul sito dell'autorità secondo le linee guida dalla medesima autorità predisposte.

I soggetti SEGNALANTI possono effettuare una segnalazione esterna e beneficeranno delle garanzie di tutela e sistemi di protezione previsti dalla legge se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto whistleblowing;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7.3 Tutela dei soggetti segnalanti e divieto di atti ritorsivi

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia, intendendo con misure discriminatorie qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano poste in essere in ragione della segnalazione costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro,
- la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

È parimenti vietata ogni forma di abuso della segnalazione quali, a titolo esemplificativo, la volontà di diffamazione o calunnia, l'utilizzo improprio o l'intenzionale strumentalizzazione dell'istituto. A tal proposito la Società si riserva di perseguire l'utilizzo distorto dello strumento (l'abuso del diritto) irrogando una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della fattispecie.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Finalità del sistema disciplinare

Energentium considera essenziale il rispetto del Modello e, pertanto, in ottemperanza agli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231/01, ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme previste dal Modello stesso, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Ai fini dell'applicazione da parte della Società delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel Modello sono adottate in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di Energentium. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite dalla Società, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

8.2 Criteri generali di irrogazione della sanzione

La tipologia e l'entità della sanzione da applicare, una volta accertata la violazione, è definita in base ai seguenti criteri:

- valutazione della condotta in base al dolo, colpa, negligenza o imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità del soggetto coinvolto in base a criteri gerarchici;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti.

Costituiscono infrazioni disciplinari per le quali potranno essere applicate le sanzioni previste nei successivi paragrafi i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento dell'obbligo di vigilanza e controllo da parte dei soggetti che hanno tale responsabilità sui propri sottoposti;
- la violazione, commissiva od omissiva, delle procedure previste e/o stabilite per l'attuazione del Modello;
- la mancata collaborazione o reticenza del personale nel fornire le informazioni all'OdV;
- la violazione (con dolo o colpa grave) all'obbligo di comunicazione verso l'OdV, secondo quanto stabilito dal presente Modello sui flussi comunicativi;
- la redazione, nonché l'agevolazione alla redazione, di documentazione incompleta e non veritiera;

- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello o dalle procedure previste per l'attuazione dello stesso;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello.

8.3 Sanzioni

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno adottate e applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali e aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari irrogabili e le fattispecie in relazioni alle quali le stesse possono essere assunti, nell'irrogazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

La violazione delle disposizioni del Modello potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge e nel rispetto in particolare degli artt. 2104, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'art.7 della Legge n.300/1970.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al modello;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme procedure di cui al modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- il tentativo di ostacolare o la commissione di atti diretti ad ostacolare le segnalazioni;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza;

- la volontaria omissione dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- l'utilizzo improprio e l'intenzionale strumentalizzazione della segnalazione;
- l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto segnalato e/o della Società.

Le sanzioni individuate sono:

- il rimprovero verbale per le violazioni di lieve entità: riguarda la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni o altro mezzo idoneo;
- il rimprovero scritto, per le reiterate violazioni di lieve entità: riguarda la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate;
- multa non superiore ad un ammontare pari a 3 ore di lavoro nel caso in cui il dipendente violi più volte le disposizioni interne previste dal presente MOG o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio individuare, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società verso i propri dipendenti;
- la sospensione dal servizio e del trattamento economico, per violazioni di grave entità che aumentino il grado di esposizione al rischio di commissione reato: riguarda la violazione di grave entità, commessa con grave colpa o grave negligenza, delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, nonché contrario ai principi etici della Società. La sospensione dal servizio e dal trattamento economico è temporanea, comunque, non superiore a 10 giorni;
- il licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali: concerne l'adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01 e tale da determinare la probabile concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro", ovvero il verificarsi delle

mananze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Sanzioni per i dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico di Energentium e delle procedure aziendali, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore con qualifica di dirigente.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme procedure di cui al Modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- l'utilizzo improprio e l'intenzionale strumentalizzazione della segnalazione;
- l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto segnalato e/o della Società;
- il compimento o il tentativo di atti ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione, intendendo con misure discriminatorie qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Le sanzioni individuate sono:

- il rimprovero scritto, per le violazioni di lieve entità: questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del Modello. Con la contestazione, può essere disposta la revoca di eventuali procure affidate al soggetto interessato;
- la risoluzione del rapporto, per le violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del Modello: questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento

di attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del Modello.

Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello da parte degli Organi Amministrativi della Società, l'OdV informerà, in mancanza di altro Organo cui riferire per ragioni di opportunità, l'Assemblea.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle norme di cui al Modello;
- la volontaria non adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione volontaria di tali procedure non conformi agli articoli 4 e 5 del decreto whistleblowing;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- l'utilizzo improprio e l'intenzionale strumentalizzazione della segnalazione;
- l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto segnalato e/o della Società;
- il comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Le sanzioni individuate sono:

- richiamo formale scritto, in caso di violazione non grave;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile, in caso di violazione grave;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure, in caso di violazione grave o reiterata o dalla quale sono derivate conseguenze dannose per la Società.

Qualora la violazione dell'amministratore sia grave e tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea proponendo la revoca dalla carica.

Misure nei confronti dell'OdV

In caso di violazione delle norme del presente Modello o della normativa vigente, tali da configurarsi come un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello o una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, oltre alla revoca dall'incarico potrà essere applicata la sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile e, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Misure nei confronti del collegio sindacale

In caso di violazione da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni gravi tali da integrare giusta causa, propone all'Assemblea la revoca del sindaci.

Misure nei confronti dei consulenti, partner e fornitori

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello o dei principi comportamentali espressi nel Codice Etico di Energentium da parte di consulenti, professionisti, partner e fornitori in genere (nonché ogni altro soggetto con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari) è sanzionata, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, sulla base delle disposizioni di legge applicabili, attraverso atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nei casi di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Tali azioni sono motivate dal fatto che la Società ha interesse ad estendere quanto più possibile la cultura della legalità d'impresa anche rispetto a coloro che abbiano contatti, pur occasionali, con la struttura; pertanto, si inseriscono nella contrattualistica apposite clausole nelle quali si chiede a tali soggetti l'adesione formale al rispetto di tutte le procedure comportamentali esistenti nell'azienda.

Misure nei confronti del Gestore del Canale delle segnalazioni

Nel caso in cui si dovesse accertare il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte del Gestore del Canale delle segnalazioni, la Società provvederà, proporzionalmente rispetto alla gravità della violazione accertata (es. mancata analisi o parziale analisi, ecc.) all'applicazione di ogni più opportuno rimedio contrattuale, sino alla revoca della nomina, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

8.4 Ulteriori misure

Resta salva la facoltà di Energentium di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

9. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

9.1 Formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Energentium garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i responsabili delle Funzioni o Aree aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso mediante adeguate forme di comunicazione. Ai nuovi assunti, viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, 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 della Società. In particolare, Energentium prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, convegni/webinar live, occasionali e-mail di aggiornamento, note informative interne.

Informativa a collaboratori ed altri soggetti terzi

I collaboratori e le terze parti contraenti che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse di Energentium e che sono coinvolti nello svolgimento di attività "sensibili" ai sensi del Decreto, devono essere informati, per le parti di rispettivo interesse, del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.