

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001

Parte Generale

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione
di Gridspertise S.r.l. in data 12/07/2024

Sommario

1.	FINALITÀ DEL MODELLO	3
2.	DESTINATARI DEL MODELLO	4
3.	STRUTTURA DEL MODELLO	5
4.	IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
4.1	IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE	5
4.2	FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO.....	6
4.3	SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO.....	7
4.4	LA CONDIZIONE ESIMENTE: I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
5.	ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ	9
5.1	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SOCIETÀ.....	9
5.2	GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE E DI CONTROLLO INTERNO DELLA SOCIETÀ	9
5.3	LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	10
5.4	MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO.....	10
5.5	L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	12
6.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	13
6.1	ISTITUZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
6.2	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
7.	FLUSSI INFORMATIVI	18
7.1	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)	18
7.2	FLUSSI INFORMATIVI AD EVENTO E PERIODICI.....	20
7.3	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ALTRI ORGANI SOCIETARI.....	21
8.	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	21
8.1	PRINCIPI GENERALI.....	21
8.2	SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	22
8.3	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	25
8.4	MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DELL'ORGANO DI CONTROLLO.....	25
8.5	MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
8.6	MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI E PARTNER.....	26
9.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	26

PREMESSA

Gridspertise S.r.l. (di seguito anche “Gridspertise” o la “Società”) è stata costituita nel mese di marzo 2021 come società controllata al 100% da Enel Grids S.r.l. (di seguito anche “Enel”) con il fine di accentrare in un unico veicolo societario le attività di ricerca, sviluppo, fabbricazione e successiva commercializzazione, incluso il supporto tecnico, di apparati e soluzioni tecnologiche di interesse per il settore dell’energia elettrica, per l’automazione avanzata di rete e per altre applicazioni di interesse per il settore dell’energia elettrica. In pari data, la Società ha adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello”) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il “D.lgs. 231/2001” o “Decreto”) procedendo, alla nomina di un Organismo di Vigilanza in forma monocratica (di seguito anche “Compliance Officer”).

Nel dicembre 2022, si è perfezionata la cessione da parte del socio unico Enel Grids S.r.l. di una partecipazione pari al 50% del capitale sociale della Società in favore di Gabetti Investments S.à.r.l. (Gruppo CVC Capital Partners). Per effetto di tale operazione, la Società risulta ad oggi partecipata al 50% dai due soci Enel e CVC ed è caratterizzata da regole di *governance* che garantiscono ad entrambi l’esercizio di un controllo congiunto.

In pari data, a valle delle dimissioni del Compliance, Officer la Società ha provveduto a nominare un organismo di vigilanza collegiale, composto da tre membri (di seguito anche “OdV”).

La Società, anche attraverso le proprie controllate estere (di seguito anche “Gruppo Gridspertise”) offre ai DSO sia italiani che esteri soluzioni innovative per la gestione delle reti di distribuzione offrendo loro sistemi *software* e *hardware* e servizi volti ad accelerare la digitalizzazione delle reti di distribuzione dell’elettricità.

1. FINALITÀ DEL MODELLO

Attraverso il presente Modello, Gridspertise intende perseguire le seguenti finalità:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, analizzando i potenziali rischi di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, nonché valorizzando ed integrando i relativi presidi di controllo, atti a prevenire la realizzazione di tali condotte;
- promuovere e valorizzare in misura sempre maggiore una cultura etica, in un’ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività;
- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell’ambito di attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che ogni comportamento non conforme ai principi contenuti nel Modello è fortemente scoraggiato e condannato, in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai

principi etici contenuti nel Codice Etico adottato dalla Società ai quali tutti coloro che operano per conto della stessa devono attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività identificate come a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari alla legge ed alle regole interne aziendali.

Il Modello, pertanto, rappresenta - unitamente ad altri strumenti di governance, quali a titolo esemplificativo il Codice Etico ed il Piano di Tolleranza Zero alla Corruzione - un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati e degli illeciti richiamati dal Decreto.

L'approvazione del presente Modello e dei suoi elementi costitutivi è di esclusiva prerogativa e responsabilità del Consiglio di Amministrazione della Società.

2. DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole e le disposizioni contenute nel presente Modello si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché dai collaboratori, consulenti e, in genere, da tutti i terzi che agiscono per conto della Società stessa, nell'ambito delle attività identificate come "a rischio".

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello:

- i componenti degli Organi Sociali;
- i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo della Società o di una sua unità organizzativa) riconducibili alla definizione di "soggetti apicali";
- i soggetti che esercitano tali funzioni anche solo di fatto;
- tutto il personale della Società in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (compresi tirocinanti, collaboratori legati da contratti a termine, collaboratori a progetto);
- liberi professionisti formalmente inquadrati in organico;
- tutti i soggetti che, pur non appartenendo alla Società, intrattengono con la stessa rapporti professionali, commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura;
- chiunque agisca in nome e per conto della Società sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori esterni, consulenti, fornitori, liberi professionisti e altre controparti contrattuali in genere, la Società richiede che nella conduzione delle rispettive attività si ispirino a principi analoghi a quelli contenuti nel Modello e nel Codice Etico, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto di detti principi di cui al Modello e al Codice Etico adottati.

3. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello si compone di:

- i. una Parte Generale, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente l'organizzazione della Società, le modalità di individuazione dei rischi e l'analisi dei presidi di controllo, la nomina e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, il richiamo al sistema disciplinare, le attività di comunicazione e formazione del Modello, le modalità di aggiornamento del Modello stesso;
- ii. singole Parti Speciali, dove sono riportate le fattispecie di reato e/o di illecito potenzialmente realizzabili nell'ambito della Società, in coerenza con la mappatura e l'analisi delle aree a rischio, e che descrivono, per ciascun processo aziendale potenzialmente a "rischio 231", le fattispecie di reato e/o di illecito rilevanti, i principi comportamentali da rispettare nonché i presidi di controllo da assicurare per la prevenzione dei rischi.

Costituiscono parte integrante del presente documento:

- 1) Catalogo dei reati ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (Allegato 1).

4. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

4.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il D.lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001 un ente può essere ritenuto “responsabile” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio della società stessa, da:

- soggetti apicali, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’esclusivo intento di conseguire un beneficio alla società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari la responsabilità incombe sulla società ogniqualvolta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l’ente, abbia comunque fatto conseguire un “vantaggio” alla persona giuridica, di tipo economico o meno.

La responsabilità amministrativa della società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

4.2 FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO

Il Decreto riguarda esclusivamente alcune particolari fattispecie di illecito penale, esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo.

Tali fattispecie di reato possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001);
- reati in materia di criminalità informatica (art. 24-bis D.lgs. 231/2001);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter D.lgs. 231/2001);
- reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.lgs. 231/2001);
- reati in materia di turbata libertà dell’industria e del commercio (art. 25-bis.1 D.lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25-ter D.lgs. 231/2001);
- reati in materia di terrorismo ed eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater D.lgs. 231/2001);
- reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 D.lgs. 231/2001);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001);
- reati di manipolazione di mercato e abuso di informazioni privilegiate (art. 25-sexies D.lgs. 231/2001);

- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (art. 10 della l. 16 marzo 2006, n. 146, di “ratifica ed esecuzione della convenzione e dei protocolli delle nazioni unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001”);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.lgs. 231/2001);
- reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 D.lgs. 231/2001);
- reati in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-novies D.lgs. 231/2001);
- reato di “induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria” (art. 25-decies D.lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-undecies D.lgs. 231/2001);
- reato di “impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.lgs. 231/2001);
- reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse (art. 25-quaterdecies D.lgs. 231/2001);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001);
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/2001);
- reati contro il patrimonio culturale (artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies D.lgs. 231/2001).

Si rinvia all’Allegato 1 (*Catalogo dei reati ai sensi del D.lgs. n. 231/2001*) del presente documento per una descrizione di dettaglio dei reati previsti dal Decreto e dalle relative successive modificazioni e integrazioni.

4.3 SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

Qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, a carico della Società sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell’ammontare, entro limiti definiti per legge;
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza in uno o più giornali.

4.4 LA CONDIZIONE ESIMENTE: I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Aspetto caratteristico del D.lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore "esimente" ai modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati da una società.

L'ente non risponde, infatti, dei reati commessi nel suo interesse o vantaggio da parte di uno dei soggetti apicali se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del decreto;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi;
- il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto.

La responsabilità amministrativa degli enti è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/2001), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

5. ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ

5.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SOCIETÀ

Gridspertise S.r.l. è una società a responsabilità limitata, il cui capitale sociale risulta detenuto al 50% da Enel Grids S.r.l. e da Gabetti Investments S.à.r.l.

Le attività prevalenti della Società sono ricerca, sviluppo, fabbricazione e successiva commercializzazione, incluso il supporto tecnico, di apparati e soluzioni tecnologiche per la telegestione dei contatori di energia elettrica, per l'automazione avanzata di rete e per altre applicazioni di interesse per il settore dell'energia elettrica.

La struttura societaria è caratterizzata dalla presenza di un Consiglio di Amministrazione, tra i cui membri è stato eletto un Presidente.

La rappresentanza della Società spetta all'Amministratore Delegato ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione, nei limiti della delega conferita.

5.2 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE E DI CONTROLLO INTERNO DELLA SOCIETÀ

I principali strumenti di *governance* e di controllo interno di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto della Società che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo della Società volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- l'organigramma aziendale che rappresenta la struttura organizzativa della Società;
- le procure attribuite dal Consiglio di Amministrazione e/o tramite atto notarile;
- la documentazione organizzativa interna (e.g. policy/procedure);
- il Codice Etico, il quale esprime le linee guida, i principi etici e di deontologia che riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i soggetti coinvolti nelle attività realizzate. Tale documento, inoltre, definisce le linee e i principi di comportamento utili a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001, pertanto deve essere considerato come strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso;
- il Piano di Tolleranza Zero alla Corruzione, il quale oltre a ribadire la necessità di rispettare i principi di onestà, trasparenza e correttezza nello svolgimento delle attività lavorative, formula anche precise misure anticorruzione da adottare nei rapporti di lavoro con i diversi interlocutori: partner e società controllate, fornitori e consulenti e tra colleghi;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
- ogni altra documentazione relativa ai sistemi di controllo in essere.

5.3 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il processo di costruzione del Modello si è sviluppato attraverso le fasi progettuali di seguito descritte.

1. Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto (“attività sensibili”), nonché delle Unità/Funzioni aziendali coinvolte nello svolgimento di tali attività.
2. Analisi delle attività e dei processi sensibili, rilevando i meccanismi organizzativi e di controllo in essere o da adeguare.

Il sistema di controllo è esaminato prendendo in considerazione i seguenti presidi standard di prevenzione:

- esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi coerente con le responsabilità organizzative assegnate e con le previsioni normative di riferimento;
 - rispetto del principio di separazione delle funzioni;
 - esistenza di regole formalizzate (ad esempio policy e procedure);
 - esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo;
 - tracciabilità delle attività e dei controlli;
- con la finalità di valutare la loro capacità di prevenire, ovvero individuare, situazioni di rischio rilevanti ai fini del Decreto.

3. Identificazione delle necessarie azioni di miglioramento (*Gap Analysis*), in presenza di eventuali carenze nel Sistema di Controllo Interno.
4. Predisposizione del Modello, articolato nel rispetto delle indicazioni contenute nelle linee guida di Confindustria, sulla base delle risultanze emerse in sede di mappatura delle aree a rischio.

5.4 MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO

Le “attività sensibili” rilevate durante il processo di costruzione del Modello sono le seguenti:

Attività sensibili	Riferimento Parte Speciale
1. Gestione delle attività di ricerca, selezione e assunzione del personale 2. Gestione amministrativa del personale 3. Gestione del sistema incentivante 4. Gestione della formazione del personale 5. Gestione dei benefit e delle dotazioni aziendali 6. Gestione dei rapporti con le rappresentanze sindacali	1 – Gestione delle Risorse Umane

Attività sensibili	Riferimento Parte Speciale
7. Gestione delle attività di vendita	2 – Gestione delle vendite
8. Gestione degli acquisti di beni, servizi, consulenze e prestazioni professionali	3 – Gestione degli acquisti
9. Gestione delle attività di marketing e comunicazione 10. Gestione delle sponsorizzazioni 11. Gestione degli omaggi e delle ospitalità	4 – Gestione delle attività di marketing e comunicazione, sponsorizzazioni e omaggi
12. Gestione del contenzioso 13. Gestione degli affari societari 14. Gestione delle operazioni straordinarie	5 – Gestione degli Affari Legali, Societari e delle operazioni straordinarie
15. Amministrazione, Contabilità e Bilancio 16. Gestione dei flussi monetari e finanziari 17. Gestione degli adempimenti fiscali 18. Gestione dei finanziamenti pubblici 19. Gestione delle assicurazioni 20. Gestione dei rapporti con gli Organi di Controllo (Collegio Sindacale e Società di Revisione) 21. Gestione dei rapporti infragruppo	6 – Amministrazione, Finanza e Controllo
22. Gestione dei sistemi informativi	7 – Gestione dei Sistemi Informativi
23. Gestione dell'innovazione di prodotti e soluzioni 24. Gestione di marchi e brevetti o diritti di proprietà intellettuale	8 – Ricerca e Sviluppo
25. Gestione delle attività di manufacturing e operations 26. Gestione degli adempimenti doganali	9 – Manufacturing & Operations
27. Gestione dei rapporti con gli enti certificatori	10 – Gestione dei rapporti con gli enti certificatori
28. Gestione dei rapporti con la PA per comunicazioni, autorizzazioni, concessioni, adempimenti e visite ispettive	11 – Gestione dei Rapporti con la Pubblica Amministrazione
29. Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro 30. Gestione degli adempimenti in materia ambientale	12 – Gestione degli adempimenti HSE

Alcune delle “attività sensibili” sopra individuate nelle “Parti Speciali” potrebbero essere svolte ad opera di società esterne al Gruppo Gridspertise (e.g. Enel Italia S.p.A., Enel Grids S.r.l.), sulla base di contratti di servizio.

Nell’esecuzione di tali rapporti, la Società erogante il servizio deve:

- attenersi ai principi etico-comportamentali definiti a livello di Gruppo Gridspertise e fatti propri da ciascuna società del Gruppo con l’adozione del Codice Etico;
- conformemente a quanto previsto nel medesimo Codice Etico, applicare un sistema di controllo interno che tuteli dalla possibile commissione di illeciti previsti dal Decreto;
- impegnarsi a conformarsi al rispetto di principi analoghi a quelli previsti dal Modello della Società (con particolare riferimento ai principi di comportamento e di controllo applicabili rispetto all’attività sensibile svolta per conto della Società).

5.5 L’AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all’aggiornamento del Modello e al suo adeguamento, anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza e previo parere di quest’ultimo, in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza, ad esempio di:

- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dell’operatività della Società;
- significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull’efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore;
- specifici eventi (es. novità legislative, richieste del Consiglio di Amministrazione, etc.) che richiedano l’estensione dell’ambito di applicazione del Modello a nuove fattispecie di rischio.

Il Modello sarà sottoposto, da parte del Consiglio di Amministrazione e dell’Organismo di Vigilanza ad un procedimento di analisi periodica, al fine di garantire la continuità dinamica delle funzioni che gli sono proprie in relazione all’evoluzione delle esigenze emerse.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l’aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall’Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle norme e procedure aziendali necessarie per l’attuazione del Modello avvengono ad opera delle strutture della Società. L’Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell’aggiornamento e dell’implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Uno dei presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. 231/2001 è costituito dall'affidamento dei compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, così come proposti dalle Linee Guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Il requisito della professionalità si traduce nelle capacità tecniche dell'Organismo di Vigilanza di assolvere alle proprie funzioni rispetto alla vigilanza del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'Organismo di Vigilanza deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

Il D.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

La Società ha optato per una composizione collegiale del proprio Organismo di Vigilanza, la cui scelta è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 dicembre 2022.

6.1 ISTITUZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV della Società è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e la composizione coincide con quella del Collegio Sindacale ad eccezione per la carica del Presidente individuate in due membri differenti per il Collegio e l'OdV. La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza coincide con la durata del Collegio Sindacale, pari a tre esercizi sociali, ed è sempre rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, l'Organismo di Vigilanza cessa il proprio incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera.

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, ciascun soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali, a titolo esemplificativo:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. Esempi di conflitti di interessi possono essere rappresentati dal fatto di:
 - intrattenere significativi rapporti d'affari con la Società, con la controllante o con società da questa controllate o ad essa collegate, salvo il rapporto di lavoro subordinato;
 - intrattenere significativi rapporti d'affari con il Presidente o con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
 - avere rapporti o far parte del nucleo familiare del Presidente o degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il terzo grado;
 - risultare titolari direttamente (o indirettamente) di partecipazioni nel capitale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale Organismo di Vigilanza, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- stato di interdizione temporanea o di sospensione dai pubblici uffici, ovvero dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;

- misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- sentenza di condanna, in Italia o all'estero, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione, per i delitti richiamati dal D.lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno;
 - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice Civile così come riformulato dal D.lgs. 61/2002.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Nel caso di presenza di dipendenti della Società quali membri dell'Organismo di Vigilanza, la cessazione del relativo rapporto di lavoro comporta anche la decadenza da tale carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le strutture della Società o del Gruppo, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/2001. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza 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 Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una sentenza di condanna definitiva della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati o illeciti amministrativi previsti dal Decreto (o reati/illeciti amministrativi della stessa indole);
- la violazione degli obblighi di riservatezza a cui l'Organismo di Vigilanza è tenuto;
- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- una grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti (quale, ad esempio, l'omessa redazione della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta);
- 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.

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

6.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari ad assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sulla reale adeguatezza ed effettività del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.lgs. 231/2001, tenendo conto anche delle dimensioni e della complessità organizzativa e operativa della Società;
- sulla permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi interventi correttivi e/o sanzionatori agli organi aziendali competenti;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative, proponendo le eventuali azioni di adeguamento agli organi aziendali competenti e verificandone l'implementazione.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i compiti e i poteri di:

- accedere a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche a campione mirate su specifiche attività/operazioni a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e dalle procedure aziendali;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura delle aree a rischio in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.lgs. 231/2001;
- coordinarsi con le strutture aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- richiedere ai responsabili aziendali, in particolare a coloro che operano in aree aziendali a potenziale rischio-reato, le informazioni ritenute rilevanti ai fini di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- raccogliere eventuali segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello in merito a: i) eventuali criticità delle misure previste dal Modello; ii) violazioni dello stesso; iii) qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato;
- segnalare periodicamente al Vertice aziendale eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello e/o dalle procedure aziendali o le carenze rilevate in occasione delle

verifiche svolte, affinché possano essere adottati i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;

- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello.

L'attività di formazione sul Decreto e sui contenuti del Modello adottato è promossa e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza della Società che potrà avvalersi del supporto operativo delle strutture aziendali competenti o di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza annualmente richiede un *budget* di spesa, ad uso esclusivo, per l'esecuzione della propria attività.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

7. FLUSSI INFORMATIVI

7.1 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

I Destinatari del Modello, a tutela dell'integrità della Società, sono tenuti ad informare l'Organismo di Vigilanza, in merito a possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, violazioni o fondato sospetto di violazioni del Modello¹, secondo le prescrizioni e attraverso i canali previsti dalla policy aziendale in materia di Whistleblowing adottata (pubblicata sul sito internet della Società e cui si rimanda per ulteriori dettagli), garantendo che le stesse risultino circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Più precisamente, tutti i Destinatari del Modello hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni (c.d. "segnalazioni"):

- la commissione, il tentativo di commissione o il ragionevole pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;

¹ Ossia delle norme di comportamento, dei divieti e dei principi di controllo contenuti nella Parte Generale e nella Parte Speciale del Modello nonché di normative esterne e/o interne, comunque, significative in relazione al Decreto (e.g. Codice Etico, Piano di Tolleranza Zero alla Corruzione, etc.).

- eventuali presunte violazioni alle modalità comportamentali ed operative definite nel Codice Etico, nel Modello e/o nel corpo normativo e procedurale aziendale, di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema di controllo;
- qualsiasi eccezione comportamentale o qualsiasi evento inusuale indicando le ragioni delle difformità e dando atto del diverso processo seguito.

A tal fine, Gridspertise mette a disposizione i seguenti canali per l'invio di segnalazioni (anche in forma anonima):

- piattaforma informatica, accessibile da parte di tutti i segnalanti (e.g. dipendenti, fornitori, terze parti, etc.) dal sito internet della Società; la piattaforma consente l'invio di segnalazioni attraverso un percorso guidato *online*;
- casella di posta elettronica: OdVGridspertise@gridspertise.com;
- indirizzo di posta ordinaria: Organismo di Vigilanza Gridspertise - Via Ombrone, 2 - 00198 - Roma (RM), Italia;
- incontro diretto presso la sede della Società (previa richiesta da presentare all'Organismo di Vigilanza).

Il personale della Società che riceve una segnalazione attraverso canali diversi da quelli ufficiali deve trasmetterla tempestivamente (e comunque entro sette giorni dalla data di ricezione), in originale e completa di eventuali allegati, all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza. La trasmissione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

Le segnalazioni pervenute sono gestite dall'Organismo di Vigilanza, con l'eventuale coinvolgimento delle competenti strutture aziendali e/o di consulenti esterni incaricati.

A seguito dell'attività di indagine, la struttura incaricata dell'esecuzione degli approfondimenti predisponde una relazione finale sulle attività svolte comprendente, in caso di accertata carenza del sistema di controllo interno e gestione dei rischi, raccomandazioni per azioni correttive.

Gli eventuali provvedimenti a esito delle indagini sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio (cfr. cap. 8).

La Società, in ogni fase del procedimento, assicura il rispetto delle disposizioni vigenti in materia di effettuazione di segnalazioni nel settore privato².

² In data 16 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, con il quale è stata data attuazione alla Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che

Ogni segnalazione pervenuta è gestita garantendo la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della stessa, nonché sull'identità dei soggetti segnalanti (ove comunicata), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

La Società vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni. Tali tutele trovano applicazione non solo nei confronti dei dipendenti di Gridspertise, ma anche di tutti i soggetti che, a vario titolo, entrino in contatto con la Società (e.g. lavoratori autonomi, consulenti, fornitori, tirocinanti, volontari, etc.), nonché dei c.d. facilitatori³ e dei soggetti terzi comunque connessi al segnalante (e.g. colleghi e familiari).

Infine, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare e sanzionatorio (cfr. cap. 8) sia la violazione delle misure di tutela del segnalante e dei soggetti al medesimo connessi definite dalla Società che l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

7.2 FLUSSI INFORMATIVI AD EVENTO E PERIODICI

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di Polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati ricompresi nel Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per i reati ricompresi nel Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili delle diverse strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli societari, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Le disposizioni di cui al citato Decreto hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023.

Alle segnalazioni effettuate precedentemente alla data di entrata in vigore del suddetto Decreto, nonché a quelle effettuate fino al 14 luglio 2023, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 54-bis del D.lgs. n. 165 del 2001, all'articolo 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del Decreto legislativo n. 231/2001 e all'articolo 3 della Legge n. 179/2017.

³ Vale a dire coloro che abbiano eventualmente assistito il segnalante durante l'iter di segnalazione dell'illecito nel contesto lavorativo.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza potranno essere effettuate ai canali dal medesimo istituiti, richiamati nel precedente paragrafo.

Inoltre, al fine di agevolare l'Organismo di Vigilanza nell'assolvimento dei suoi compiti di verifica, ciascun Responsabile di Area/Funzione della Società, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è tenuto a trasmettere all'Organismo di Vigilanza i dati e le informazioni necessarie all'espletamento delle funzioni di monitoraggio realizzate da quest'ultimo.

I flussi informativi vengono trasmessi dai Responsabili di Area/Funzione all'Organismo di Vigilanza secondo la periodicità definita in apposito documento riepilogativo, cui si rimanda per maggiori dettagli.

Ogni violazione dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 8.

7.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ALTRI ORGANI SOCIETARI

Con periodicità almeno annuale, l'Organismo di Vigilanza mette a disposizione del Consiglio di Amministrazione l'esito dell'attività di verifica svolte nell'anno di riferimento, evidenziando le carenze eventualmente riscontrate, le possibili azioni di miglioramento da intraprendere e le eventuali richieste di aggiornamento del Modello; inoltre, anche in momento differito, presenta il Piano di Vigilanza per l'anno successivo.

In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritengano opportuno e l'Organismo di Vigilanza, allo stesso modo, ha la facoltà di richiedere la propria audizione, qualora ne ravvisi la necessità.

8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

8.1 PRINCIPI GENERALI

Aspetto essenziale per assicurare l'effettiva applicazione del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione del Modello stesso, del Codice Etico, delle procedure e dei principi di condotta imposti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio del presente Modello prevede altresì sanzioni in caso di violazioni delle misure di tutela del segnalante e dei soggetti al medesimo connessi e nei confronti di

chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, nonché, in generale, in caso di mancato rispetto delle disposizioni riportate in materia di Whistleblowing dal Decreto Legislativo n. 24/2023 del 10 marzo 2023, recante *“Attuazione della Direttiva UE n. 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano le violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.

Su tali presupposti, la Società:

- adotta nei confronti dei dipendenti il sistema sanzionatorio stabilito dal codice disciplinare aziendale e le ulteriori misure sanzionatorie di cui ai paragrafi 8.2 e 8.3;
- adotta nei confronti degli Organi Sociali, dei componenti dell’Organismo di Vigilanza e dei Partner e Fornitori il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia, come meglio descritto rispettivamente ai successivi paragrafi 8.4, 8.5 e 8.6.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni stabilite nel prosieguo saranno applicate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento relativo all’azione/omissione, tenuto altresì conto di un’eventuale recidiva, nonché dell’attività lavorativa svolta dall’interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello – da attuarsi nel rispetto del principio del contraddittorio - ha inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi o funzioni aziendali di volta in volta competenti ad irrogare il provvedimento sanzionatorio, della comunicazione con cui l’Organismo di Vigilanza segnala l’avvenuta violazione del Modello a fronte di una segnalazione ricevuta ovvero dell’acquisizione, durante la propria attività di vigilanza, di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello. Tale comunicazione dovrà indicare:

- una breve descrizione della condotta contestata e delle circostanze che hanno portato alla sua individuazione;
- l’indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate;
- le generalità del soggetto responsabile, qualora individuato;
- la documentazione probatoria disponibile.

8.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Per i dirigenti si fa a tal fine rinvio al successivo paragrafo 8.3.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL di riferimento (v. art. 25 "Provvedimenti disciplinari" e Allegato "Criteri di correlazione").

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" di cui all'Allegato al CCNL vigente nella Società, si prevede che:

1) Incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, etc.) o adotti, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Azienda con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" di cui al punto 6 del paragrafo I dei suddetti criteri di correlazione.

2) Incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che:

- violi più volte le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento delle attività, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Azienda con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata, ai sensi di quanto previsto al punto 7 del paragrafo II dei suddetti criteri di correlazione.

3) Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che:

- nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla Società e/o al Gruppo o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o del Gruppo o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza

dall’Azienda con ordini di servizio od altro mezzo idoneo”, ai sensi di quanto previsto al punto 1 del paragrafo III dei suddetti criteri di correlazione.

4) Incorre nei provvedimenti del trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell’espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, ai sensi di quanto previsto ai punti 1, 3, 4, 5, 7 del paragrafo IV dei suddetti criteri di correlazione.

5) Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell’espletamento delle attività, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società e/o del Gruppo di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di “atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell’Azienda nei suoi confronti”, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società e/o il Gruppo ai sensi di quanto previsto ai punti 4, 5 e 6 del paragrafo V dei suddetti criteri di correlazione.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare aziendale vigente nella Società, in relazione:

- all’intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società adotta nei confronti dei responsabili quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

La Società potrà tener conto di tali violazioni nella definizione del trattamento retributivo previsto per i dirigenti stessi.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni di cui ai paragrafi 8.2 e 8.3, per i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle strutture aziendali, le quali provvedono, al riguardo, sentito l'Organismo di Vigilanza.

8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DELL'ORGANO DI CONTROLLO

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo di Amministrazione e/o dell'Organo di Controllo della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà gli altri componenti dell'Organo di Amministrazione e/o l'Organo di Controllo, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative, quali il richiamo in forma scritta, la revoca di poteri ovvero la convocazione dell'Assemblea per deliberare sulla revoca del relativo incarico.

Nell'ipotesi, invece, di organi monocratici di amministrazione e/o di controllo, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Organo di Amministrazione e/o di Controllo che non ha commesso la violazione, il quale assumerà le opportune iniziative, tra cui la convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare sulla revoca del relativo incarico.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per un reato, il membro dell'Organo di Amministrazione e/o dell'Organo di Controllo condannato dovrà darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza, all'Organo di Amministrazione e all'Organo di Controllo.

8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazioni del Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, gli altri componenti o uno o più membri dell'Organo di Amministrazione o dell'Organo di Controllo, informeranno immediatamente gli altri l'Organo di Controllo e l'Organo di Amministrazione della Società; tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico da parte dell'Organo di Amministrazione.

In caso di violazioni del Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, nell'ipotesi in cui lo stesso coincida con l'Organo di Controllo, l'Organo di Amministrazione, venuto a conoscenza della violazione, prenderà gli opportuni provvedimenti, tra cui l'eventuale convocazione dell'Assemblea per i provvedimenti di cui al 8.4.

8.6 MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI E PARTNER

Nei contratti con i Fornitori e Partner deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi dei principi di cui al Decreto ovvero di previsioni inserite nel Modello che siano ad essi direttamente applicabili e rese note contrattualmente (ad esempio la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, 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 Decreto).

Gli interventi sanzionatori nei confronti di Fornitori e Partner sono affidati alla funzione che gestisce il relativo contratto.

9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La Società promuove la più ampia divulgazione e conoscenza del Modello e ne favorisce l'osservanza, mediante pubblicazioni, comunicazioni, attività didattiche e ogni altro mezzo ritenuto idoneo a tal fine, anche sulla base dei piani annuali di formazione differenziati in ragione del ruolo e delle responsabilità dei diversi destinatari.

Le iniziative formative sono organizzate e gestite di regola dalle strutture interne competenti. I programmi di formazione e i contenuti delle informative predisposte dalle suddette strutture sono condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

