



enomondo

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

Rev.01

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno, 2001 n. 231

Stato di rev.	Aggiornamento
Rev.0	Prima emissione 10 giugno 2011
Rev 1	Delibera del CdA del 03/05/2021: aggiornamento del Modello Parte Generale e Parti Specifiche inserendo nel novero dei reati presupposto il reato quelli di nuova introduzione normativa. Ad esempio, reato di traffico di influenze illecite (art. 25 D.Lgs.231/2001), le fattispecie previste e punite per la repressione di fenomeni corruttivi (anche tra privati), i reati p. e p. dall'art. 25-octies (riciclaggio, ricettazione e autoriciclaggio), i reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001), i reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs.231/2001), nonché specifiche riguardanti la procedura whistleblowing.

Sommario

PARTE GENERALE	4
PREMESSA.....	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	5
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni.....	5
1.2 L’adozione del “Modello di Organizzazione e di Gestione” quale possibile esimente della responsabilità amministrativa	8
2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ENOMONDO S.R.L.....	9
2.1 Obiettivi perseguiti da Enomondo con l’adozione del Modello	9
2.2 Funzione del Modello	9
2.3 Attività sensibili	10
2.4 Struttura del Modello	11
2.5 Modifiche e integrazioni del Modello	12
3. CONSIGLIO D’AMMINISTRAZIONE.....	12
4. AMMINISTRATORE DELEGATO	13
5. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	13
5.1 Identificazione dell’Organismo di Vigilanza.....	13
5.2 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza	14
5.3 Funzioni di Reporting dell’Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari.....	15
6. SELEZIONE, FORMAZIONE E INFORMATIVA	16
6.2 Formazione del personale	16
6.3 Selezione di Collaboratori esterni e Partner.....	16
6.4 Informativa a Collaboratori esterni e Partner	17
7. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	17
7.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi.....	17
7.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	18
7.3 “Whistleblowing” – Segnalazioni di illeciti e violazioni	19
8. SISTEMA DISCIPLINARE	20
8.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti	20
8.2 Misure nei confronti dei dirigenti.....	22
9. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	22
9.1 Misure nei confronti degli Amministratori.....	22
9.2 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner	22



enomondo

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

Rev.01

PARTE GENERALE

PREMESSA

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

Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e sui scettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i dipendenti.

Il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

Il Decreto legislativo n. 231, dal titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito denominato il “Decreto”), è stato emanato in data 8 giugno 2001 per poi entrare in vigore il 4 luglio successivo al fine di adeguare la normativa nazionale, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, ad alcune Convenzioni internazionali cui l’Italia ha già da tempo aderito. Tra queste:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione anch’essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto è stato introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile, di fatto, alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcuni reati commessi, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da

persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;

- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L'estensione della responsabilità ha una ratio deterrente, volta a scoraggiare la commissione dei reati presupposto da parte dell'Ente che, di fatto, ad oggi delinquere potest. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario, si riferiva a una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Il novero dei reati presupposto, tuttavia, non tarda ad essere ampliato e, di fatti, il legislatore già prevedeva nella Relazione di accompagnamento una possibile estensione delle tipologie, sia attraverso una diretta modifica al Decreto sia attraverso il rinvio operato da leggi speciali.

Dopo appena cinque mesi dall'entrata in vigore del decreto 231, il legislatore introduceva l'art. 25-bis, relativo alle falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 6, L. 23 novembre 2001, n. 409); si sono, quindi, susseguite una serie di integrazioni scaturite dal recepimento di direttive comunitarie e riforme nazionali come l'emanazione del D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61 che, attraverso l'art. 6, ha aggiunto al D.Lgs. 231 l'art. 25-ter relativo ai reati societari, fattispecie poi modificate dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262 (false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in giudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, agiotaggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza). Ancora, la ratifica della Convenzione internazionale di New York del 9 dicembre 1999 per la repressione del finanziamento del terrorismo, ha introdotto nel D.lgs. n. 231/2001 l'art. 25-quater relativo ai delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali. L'intervento del Legislatore si sostanzia, di fatto, in una protezione trasversale, prevedendo l'inserimento di categorie anche differenti di reati come quelli posti a tutela

della persona o del buon andamento della P.A. e, ancora, reati previsti per la lotta alle pratiche corruttive o ai comportamenti volti a realizzare l'evasione fiscale (la Legge 19 dicembre 2019, n.157 – legge di conversione del c.d. Decreto Fiscale, D.L. 26 ottobre 2019 n. 124 – ha inserito l'art. 25 quinquiesdecies nel D.Lgs. 231/2001, ampliando così l'elenco dei reati ascrivibili agli enti con l'introduzione dei reati tributari).

Ad oggi, l'elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, allo stato delle modifiche fino ad ora introdotte, risulta composto dai seguenti reati:

- Art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e 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 Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e 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 e 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 Abusi di mercato.
- Art. 25-septies Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- Art. 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.
- 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.
- L. 146, 16 marzo 2006. Reati transnazionali.
- Art. 25-undecies Reati ambientali.

- Art. 25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- Art. 25-terdecies Razzismo e Xenofobia.
- 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-sexdecies. Contrabbando.

Nel prosieguo del Modello saranno analizzate specificamente le ipotesi di reato presupposto potenzialmente integrabili per la realtà di Enomondo S.r.l., tralasciando le residuali ipotesi che, per natura intrinseca dell'ente, appaiono meno rilevanti.

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

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

c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati - i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;

2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;

4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;

5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6, co. 3, DLgs. 231/2001).

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente (art. 6, co. 4, DLgs. 231/2001).

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ENOMONDO S.R.L.

2.1 Obiettivi perseguiti da Enomondo con l'adozione del Modello

Enomondo ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito denominato il "**Modello**"), al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti.

Tale scelta, in coerenza con l'emanazione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Enomondo, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 10/06/2011.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, nel varare il suddetto Modello, ha affidato ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "**OdV**") il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.2 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di

attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Enomondo nelle “aree di attività a rischio”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni - sul piano penale e amministrativo - non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell’azienda;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Enomondo in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell’espletamento della propria *mission* aziendale;

- consentire alla Società, grazie a un’azione di monitoraggio sulle “aree di attività a rischio”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello persegue il rispetto di tali principi mediante gli elementi chiave che lo caratterizzano:

- l’attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

- la mappa delle “aree di attività a rischio” dell’azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;

- l’attribuzione all’OdV di specifici compiti di vigilanza sull’efficacia e corretto funzionamento del Modello;

- la verifica della documentazione delle operazioni a rischio e la loro rintracciabilità in ogni momento;

- il rispetto del principio della separazione delle funzioni, in particolar modo nelle aree ritenute a maggior rischio commissione reati;

- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico.

2.3 Attività sensibili

Le attività nel cui ambito possono, al momento dell’adozione del Modello, essere commessi i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 riguardano:

a) i rapporti con la Pubblica Amministrazione (P.A.);

- b) i rapporti tra amministratori e soci in un'ottica di rischio commissione di reati societari, introdotti dal richiamato D.Lgs. 61/2002;
- c) sicurezza sul lavoro e reati ambientali;
- d) i processi amministrativi in relazione alla commissione dei reati tributari di recente introduzione (art. Legge 19 dicembre 2019, n.157).

Gli atti e le operazioni a rischio afferenti tali attività sono denominati “Attività sensibili”.

Nella realtà specifica di Enomondo, le Attività sensibili sono principalmente le seguenti:

- a) partecipazione a gare indette dalla Pubblica Amministrazione;
- b) rapporti con la P.A. per il rilascio di concessioni, autorizzazioni, convenzioni, ecc.;
- c) richieste di finanziamenti pubblici, nazionali o comunitari;
- d) gestione delle sponsorizzazioni e delle spese di rappresentanza;
- e) gestione delle attività amministrative e gestione dei flussi di cassa (ciclo attivo, ciclo passivo, dichiarazioni fiscali e tributarie, ecc.);
- f) gestione del sito produttivo in relazione al rispetto delle prescrizioni in materia ambientale (stoccaggio/smaltimento rifiuti, controllo delle emissioni, ecc.);
- g) scelta di un Partner con cui operare allorquando l'attività in oggetto comporti rapporti costanti con la P.A.;
- h) attività di formazione del bilancio, delle relazioni, dei prospetti e delle comunicazioni sociali previste dalla legge;
- i) flussi informativi da e per la società di revisione;
- j) rapporto con i soci per quanto concerne il loro diritto di controllo;
- k) attività di controllo sull'operato degli amministratori.

L'Organismo di Vigilanza di volta in volta individuerà le attività che – a seconda dell'evoluzione legislativa – dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi, curando anche che vengano presi gli opportuni provvedimenti.

2.4 Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da singole “Parti Specifiche” predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto.

La prima Parte Specifica - denominata Parte Specifica “A” - trova applicazione per le tipologie

specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del Decreto, ossia per i reati realizzabili nei confronti della Pubblica Amministrazione.

La seconda Parte Specifica - denominata Parte Specifica “B” - trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’ art. 25-ter e 25-octies del Decreto, più genericamente indicati come reati societari.

La terza Parte Specifica - denominata Parte Specifica “C” - trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’ art. 25-septies del Decreto, ossia per i 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.

Appendice della Parte Specifica “C” è stata inserita la Parte Specifica “CBIS” che trova applicazione per la prevenzione dei reati ambientali previsti e puniti dall’art. Art. 25-undecies del Decreto.

La quarta parte Specifica – denominata Parte Specifica “D” – trova applicazione in relazione ai reati previsti dall’art. 25-quinquiesdecies, di recente introduzione, relativo ai reati tributari;

È demandato al Consiglio di Amministrazione di Enomondo S.r.l. di integrare il presente Modello in una successiva fase, mediante apposita delibera, con ulteriori Parti Specifiche relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all’ambito di applicazione del Decreto.

2.5 Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6 co. 1, lett. a) del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Enomondo S.r.l.. È peraltro riconosciuta al Presidente di Enomondo S.r.l. la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

3. CONSIGLIO D’AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice civile e dallo statuto della società alle quali aggiunge le seguenti:

- è responsabile dell’adozione e dell’efficacia del Modello nonché dell’istituzione dell’Organismo di Vigilanza;
- conferisce all’Amministratore Delegato compiti che non risultino e/o determinino contrasti con

le prescrizioni del sistema di controllo;

- rende operativo un sistema di deleghe adeguato e coerente alle prescrizioni del sistema di controllo preventivo.

4. AMMINISTRATORE DELEGATO

Sempre ferme le attribuzioni e le funzioni assegnate all'Amministratore Delegato da tutte le precedenti deliberazioni del Consiglio di Amministrazione della Società, l'A.D.:

- comunica a tutte le componenti aziendali l'importanza di ottemperare, senza riserve, ad ogni prescrizione del sistema di controllo, in quanto finalizzato all'autotutela della società;
- promuove politiche gestionali conformi al sistema di controllo;
- cura che la gestione delle risorse finanziarie sia in linea con le prescrizioni del sistema di controllo;
- assicura la certezza dei limiti di autorità e responsabilità facenti capo ai vari soggetti;
- organizza le attività aziendali con modalità tali che siano prodotti adeguati elementi documentali antecedenti, concomitanti e susseguenti ad ogni fatto di gestione;
- favorisce la condivisione di responsabilità anche attraverso l'uso, ove opportuno, di pluralità di firme;
- prevede la separazione e contrapposizione delle funzioni anche, ove possibile, nell'ambito del medesimo procedimento;
- assicura che la gestione sia svolta nel rispetto dei principi di trasparenza;
- effettua il riesame del sistema a scadenze prestabilite o qualora si renda necessario;
- assicura la disponibilità delle risorse necessarie per l'applicazione e l'aggiornamento del sistema di controllo preventivo.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In aderenza al disposto dell'art. 6, lett. b), del D. Lgs. 231/01 è affidato ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri, di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello nonché di proporre l'aggiornamento. Tale organismo sarà dotato di:

- Autonomia ed indipendenza;

- Professionalità;
- Continuità di azione.

I collaboratori ai quali è stato assegnato il compito di svolgere le funzioni di OdV sono stati riconosciuti come le figure più adeguate ad assumere il ruolo in oggetto, considerata la garanzia di rispetto dei principi summenzionati.

Eventuali consulenti esterni saranno individuati per costituire un adeguato supporto per la cura di attività, richieste dal Modello che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno della Società.

5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Il ruolo dell'Organismo è quello di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, individuati nelle singole Parti Specifiche in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o normative.

Sul piano operativo sono affidati all'Organismo di Vigilanza i compiti di:

- attivare le procedure di controllo, fermo restando che la responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale per mantenere aggiornata la mappatura delle aree di attività a rischio;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni poste in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Specifiche del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- proporre modifiche alla documentazione organizzativa interna necessaria al per garantire il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello,

nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso Organismo di Vigilanza o tenute a sua disposizione;

- coordinarsi con i Responsabili delle altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio e per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.). A tal fine, l'Organismo di Vigilanza è tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio, e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'Organismo di Vigilanza devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Specifiche del Modello per le diverse tipologie di reati. In particolare, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate le attività contemplate dalle Parti Specifiche e devono essere resi disponibili i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Specifiche del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- verificare la fondatezza delle segnalazioni di vigilanza Whistleblowing assicurando la tutela dei segnalanti nei limiti previsti dalla legge.

Per quanto qui non previsto si fa espresso rinvio alle norme di legge.

5.3 Funzioni di Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza due linee di *reporting* in merito all'attuazione del Modello:

- la prima, con il Consiglio d'Amministrazione;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a

sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

6. SELEZIONE, FORMAZIONE E INFORMATIVA

L'Organismo di Vigilanza - d'intesa con l'Amministratore Delegato - suggerirà all'occorrenza, specifici sistemi finalizzati alla selezione e formazione del personale, che tengano conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

6.2 Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal Responsabile dell'Ufficio Personale in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente e correlata responsabilità: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neoassunti; iniziative di formazione annuale; accesso a documentazione dedicata all'argomento (anche solo in formato elettronico) e concordata con l'OdV; e-mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; formazione nell'ambito dell'attività propedeutiche all'assunzione; inserimento di specifica documentazione all'interno del "Welcome Book".
- Altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; accesso a documentazione dedicata all'argomento predisposta dalla società e concordata con l'OdV (anche solo in formato elettronico); e-mail di aggiornamento; formazione nell'ambito dell'attività propedeutiche all'assunzione; inserimento di specifica documentazione all'interno del "Welcome Book".

6.3 Selezione di Collaboratori esterni e Partner

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza potranno essere istituiti nell'ambito della società, con decisione del Presidente, appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti e simili ("**Collaboratori esterni**") nonché di *partner* con cui la società intenda addivenire a una qualunque forma di *partnership* (esempio, una joint-venture, anche in forma di ATI, un consorzio, ecc.) e destinati a cooperare con l'azienda nell'espletamento delle attività a rischio (di seguito "**Partner**").

6.4 Informativa a Collaboratori esterni e Partner

Saranno altresì forniti a soggetti esterni alla Società (Rappresentanti, Consulenti e *Partner*) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dall'azienda sulla base del presente Modello, nonché implementati i contratti di collaborazione con gli stessi attraverso l'introduzione di apposite clausole contrattuali redatte al fine di esigere il rispetto del Modello e del Codice Etico.

7. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Le segnalazioni giungeranno all'indirizzo e-mail dedicato all'OdV e predisposto da Enomondo per apposite comunicazioni, tra cui quelle di cui al presente paragrafo, nonché per discutere insieme alle funzioni aziendali casi specifici e formulare, quindi, eventuali soluzioni. Tali comunicazioni saranno trasmesse a cura dell'internal Audit nonché dei responsabili di funzione, sia che siano svolte direttamente da Enomondo, sia che siano gestite in service dalla controllante Caviro Extra (sicurezza, ambiente e attività amministrative);
- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e suggerirà gli eventuali provvedimenti conseguenti, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;
- le segnalazioni, in coerenza con quanto previsto dal Codice Etico, potranno pervenire in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o presunta violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

7.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose, di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente 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 di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni 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 aziendali, del Modello organizzativo 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;
- comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, alla variazione delle deleghe e dei poteri;
- variazioni delle aree a rischio, realizzazione di operazioni a rischio o comunque idonee ad alterare il rischio predeterminato nel Modello di Organizzazione;
- contratti conclusi con la Pubblica Amministrazione ed erogazioni di fondi e contributi pubblici ricevuti dalla Società;
- informazioni relative ai clienti e ai fornitori della Società indagati per reati sanzionati dal D.lgs. n. 231/2001;
- copia della relazione tecnica trasmessa al GSE e volta a valutare la correttezza del calcolo degli incentivi ottenuti, nonché la congruenza dei conferimenti alla "filiera corta" per ottenere il relativo contributo corredata di apposita valutazione effettuata dall'internal Audit di Hera S.p.A.;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambientale.

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza valuta se sussistono i presupposti per proporre al Presidente eventuali modifiche della lista sopra indicata.

7.3 “Whistleblowing” – Segnalazioni di illeciti e violazioni

La Legge 179/2017 entrata in vigore il 29 dicembre 2017, prevede l'estensione al settore privato della disciplina sulla tutela degli autori di segnalazioni, in precedenza introdotta nel settore pubblico, recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato («**Legge sul Whistleblowing**»). Alla luce dell'introduzione di tale estensione normativa, Enomondo S.r.l. adotta e promuove un sistema interno di segnalazione di condotte illecite e comportamenti lesivi degli interessi dell'azienda prevedendo canali dedicati attraverso i quali tutti i portatori di interesse a cui si applicano il Modello e il Codice Etico possono rivolgere le proprie segnalazioni in merito alle eventuali violazioni direttamente all'ODV. Quest'ultimo, ricevuta la segnalazione, provvede, come da apposita procedura, a:

- Tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione per tutta la fase di verifica, fatti salvi gli obblighi di legge.
- Verificare la fondatezza della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo o funzione svolta;
- Chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- Se conosciute, circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- Se conosciute, generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- Indicazione di eventuali soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- Ogni altra informazione che possa fornire riscontro sulla fondatezza dei fatti.

Il segnalante che in buona fede riconosce condotte illecite o comunque contrarie al Codice Etico e/o al Modello è tutelato dalla legge, dall'OdV e da Enomondo S.r.l. contro atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Inoltre, Enomondo, in un'ottica di piena esecuzione delle attività di whistleblowing, in conformità con quanto previsto dalla L. 173/2017 ha integrato il proprio sistema disciplinare, al quale si rimanda, prevedendo

specifiche sanzioni in caso di:

- violazione delle misure di tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Nel rispetto della normativa vigente che regola la soggetta materia, i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello e nel Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari.

Le presenti sanzioni integrano i provvedimenti disciplinari previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970. In particolare, si prevede che:

a) Incorre nei provvedimenti di **RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO** il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle ree a rischio, 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.

b) Incorre nel provvedimento della **MULTA** il lavoratore che:

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali atteggiamenti la ripetuta 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.

c) Incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE** il lavoratore che:

- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del

Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla stessa o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo all'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 dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Azienda con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.

d) Incorre nei provvedimenti del **LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO** il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

e) Incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO** il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure sanzionatorie 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 l'azienda.

La tipologia e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate 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 di disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, all'Amministratore Delegato.

8.2 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà a valutare se procedere nei confronti dei responsabili alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, dovendosi ravvisare in ciò inadempienza lesiva del rapporto fiduciario.

9. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

9.1 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della stessa, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

9.2 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure, sanzionatorie o interdittive, previste dal Decreto.