

# **ENERGY TEAM S.P.A.**

**MODELLO**

**DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**AI SENSI DEL**

**D.Lgs. 231/2001**

Data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione: 27/07/2021

PARTE GENERALE .....	4
1. INTRODUZIONE .....	4
1.1. Definizioni .....	4
1.2. Il regime di responsabilità amministrativa degli enti .....	6
1.2.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti .....	6
1.2.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni .....	7
1.2.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente .....	9
1.2.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione e di gestione.....	11
1.2.5. I reati commessi all'estero.....	12
1.2.6. Le sanzioni .....	12
1.2.7. Le vicende modificative dell'ente.....	14
2. ENERGY TEAM S.P.A.: LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO ..	15
3. IL MODELLO .....	17
3.1. Struttura del presente documento .....	17
3.2. Finalità del Modello .....	17
3.3. Modello e Codice Etico .....	18
3.4. Rapporti con il Modello di Falck Renewables S.p.A. ....	19
4. L'ADOZIONE DEL MODELLO .....	19
4.1. Metodologia di implementazione del Modello.....	19
4.2. Modifiche e aggiornamento del Modello.....	20
4.3. Reati applicabili alla Società .....	21
4.4. Destinatari del Modello .....	23

5.	ORGANISMO DI VIGILANZA .....	23
5.1.	Funzione .....	23
5.2.	Requisiti e composizione dell'OdV .....	24
5.3.	Requisiti di eleggibilità e onorabilità .....	26
5.4.	Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso.....	28
5.5	Compenso dell'OdV .....	29
5.6.	Funzioni e poteri.....	30
5.7.	Flussi informativi dell'OdV verso gli organi societari .....	32
5.8.	Flussi informativi verso l'OdV .....	33
6.	PRESTAZIONI DI TERZE PARTI.....	36
7.	CONTRATTI DI SERVIZIO INTERCOMPANY .....	37
8.	SISTEMA DISCIPLINARE .....	38
8.1.	Principi generali .....	38
8.2.	Sanzioni nei confronti dei Dipendenti/Collaboratori con rapporto di lavoro subordinato.....	39
8.3.	Misure nei confronti degli Amministratori.....	42
8.4.	Misure nei confronti dei Sindaci.....	42
8.5.	Misure nei confronti dei membri dell'OdV.....	42
8.6.	Misure nei confronti di Terze Parti.....	43
9.	COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE .....	44

## PARTE GENERALE

### 1. INTRODUZIONE

#### 1.1. Definizioni

- **“Attività sensibili”**: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- **“Codice Etico”**: codice di comportamento adottato dal Gruppo.
- **“Dipendenti/Collaboratori”**: soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o che operino attraverso un contratto di somministrazione di lavoro la cui prestazione lavorativa si svolge, anche solo parzialmente, nei luoghi di lavoro della Società ovvero è comunque coordinata con l'organizzazione aziendale in modo tale da consentire alla Società l'effettiva vigilanza preventiva in merito alla commissione di reati presupposto.
- **“D.Lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300» e s.m.i.
- **“Esponenti Aziendali”**: amministratori, sindaci, liquidatori e Dipendenti/Collaboratori.
- **“Falck Renewables S.p.A.”**: controllante della Società alla cui direzione e coordinamento è sottoposta la Società.
- **“Fornitori”**: i fornitori di beni ed i prestatori d'opera e servizi, di natura intellettuale e non, non legati alla Società da vincolo di subordinazione, ivi inclusi i consulenti.
- **“Gruppo”**: collettivamente le società controllate da Falck Renewables S.p.A., ivi inclusa la Società.

- **“Incaricato di pubblico servizio”**: colui che a qualunque titolo presta un “pubblico servizio” da intendersi come un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell’art. 358 c.p.
- **“Modello”**: modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dall’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.
- **“Organi Sociali”**: Organo amministrativo e Collegio Sindacale della Società e i loro componenti.
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- **“Partner”**: persone fisiche o giuridiche, con cui la Società pone in essere un rapporto di cooperazione commerciale contrattualmente regolato (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere).
- **“Pubblico ufficiale”**: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell’art. 357 c.p.
- **“Società”**: Energy Team S.p.A.
- **“Soggetti apicali”**: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **“Soggetti subordinati”**: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali.
- **“Strumenti di attuazione del Modello”**: tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali e di Gruppo, ecc., quali ad esempio statuto, deleghe e poteri, organigrammi, procedure, disposizioni organizzative.

- **“Aree aziendali / Unità / Team”**: complessi organizzativi della Società o strutture di altre società del Gruppo, attraverso i quali la Società persegue la realizzazione del proprio scopo sociale.
- **“Terze Parti”**: Partner, Fornitori e più in generale coloro che collaborano con la Società pur non essendo legati da un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o di somministrazione.
- **“TUF”**: Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, c.d. Testo Unico in materia di intermediazione finanziaria e s.m.i.

## **1.2. Il regime di responsabilità amministrativa degli enti**

### **1.2.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti**

Il Decreto, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa degli enti collettivi, derivante da reato. Si tratta di una nuova forma di responsabilità dal momento che fino al 2001 tali enti potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o Dipendenti/Collaboratori.

La natura di questa nuova forma di responsabilità è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti, l’ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l’autorità competente a contestare l’illecito è il pubblico ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell’ente è distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l’autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell’ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni (anche prive di personalità giuridica), gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad esempio, i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, la giurisprudenza ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

### **1.2.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni**

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – indicati dal Decreto – c.d. reati presupposto - o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001);
- reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001);
- corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (inclusi tra i reati di cui all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001);

- reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001);
- reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D.Lgs. 231/2001);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001);
- reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies del D.Lgs. 231/2001 nonché artt. 187-bis, 187-ter e 187-quinquies del TUF);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/2001);
- reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse (art. 25-quaterdecies del D.Lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (art. 10 della L. 146/2006);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/01);
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/01).



L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento al paragrafo 4.3 della presente Parte Generale.

### **1.2.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente**

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, perché l'ente sia sanzionabile ai sensi del Decreto devono ricorrere i criteri individuati dal legislatore. Tali ulteriori criteri possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- Soggetti apicali - si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori a esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- Soggetti subordinati - appartengono a questa categoria i Dipendenti/Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, svolgano un'attività sotto la direzione e il controllo di Soggetti apicali o comunque svolgano un'attività in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il vantaggio sussiste quando l'ente ha tratto dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

I concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto a un vantaggio

chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. I due criteri d'imputazione dell'interesse e del vantaggio si pongono in rapporto di alternatività.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto

richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di Soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

#### **1.2.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione e di gestione**

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione e di gestione, senza fornirne, però, caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;

- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio che possano comportare la commissione di un reato di cui al Decreto.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

#### **1.2.5. I reati commessi all'estero**

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

#### **1.2.6. Le sanzioni**

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da

applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;

- sanzioni interdittive: le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
  - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un Soggetto apicale, o da un Soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
  - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee e hanno a oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

- confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalla giurisprudenza come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;
- pubblicazione della sentenza di condanna: può essere disposta quando l'ente è condannato a una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

### **1.2.7. Le vicende modificative dell'ente**

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione.

Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito a ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla scissione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

## **2. ENERGY TEAM S.P.A.: LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

Energy Team S.p.A. produce e commercializza strumenti di misurazione dell'energia e offre servizi di efficientamento energetico a clienti privati e pubblici, finalizzati a ridurre i consumi energetici. La Società eroga inoltre servizi di manutenzione post-vendita, assistenza tecnico-amministrativa, servizi di interrompibilità, servizi di diagnosi energetica ex D.lgs. 102/2014, fornitura di interventi di efficientamento energetico anche mediante Energy Performance Contract (EPC), nonché attività di negoziazione dei TEE (Titoli di Efficienza Energetica o c.d. Certificati Bianchi).

In considerazione della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il sistema di amministrazione e controllo c.d. tradizionale.

Il sistema di corporate governance della Società risulta, pertanto, attualmente così articolato:

- Assemblea: l'assemblea dei Soci rappresenta l'universalità dei Soci e le sue deliberazioni, prese in conformità alla legge e allo statuto, obbligano tutti i Soci. L'assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto;
- Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società senza eccezioni di sorta e ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano all'Assemblea;
- Amministratore Delegato: amministratore cui il Consiglio di Amministrazione attribuisce i poteri di gestione ordinaria e straordinaria, secondo le attribuzioni e i limiti definiti dal Consiglio stesso;
- Collegio Sindacale: il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti. Tutti i membri del Collegio durano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili. Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilare:
  - sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
  - sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
  - sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile della Società e sul suo concreto funzionamento;
- Società di revisione: l'incarico di revisione e controllo contabile della Società è affidato a una primaria società di revisione.



### **3. IL MODELLO**

#### **3.1. Struttura del presente documento**

Il presente documento si compone di una “Parte Generale” e di una “Parte Speciale”.

La Parte Generale ha a oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel Decreto, l’indicazione della normativa specificamente applicabile alla Società, nelle parti rilevanti ai fini del Decreto, le descrizioni dei reati rilevanti per la Società, l’indicazione dei destinatari del Modello, dei principi di composizione, nomina e funzionamento dell’OdV, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato alle violazioni del Modello, l’indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale aziendale.

La Parte Speciale ha a oggetto l’indicazione delle Attività sensibili, cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello:

- il risk assessment finalizzato all’individuazione delle Attività sensibili della Società;
- il Codice Etico di Gruppo, che definisce i principi e le norme di comportamento di Gruppo adottati anche della Società;
- gli Strumenti di attuazione del Modello.

Tali documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all’interno dell’azienda.

#### **3.2. Finalità del Modello**

Con l’adozione del Modello, la Società intende adempiere puntualmente al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di corporate governance già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce una componente fondamentale del sistema di governo della Società e supporta l'implementazione di un processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione agli Esponenti Aziendali, nonché a coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile ed eliminare in breve tempo il rischio di commissione dei reati.

### **3.3. Modello e Codice Etico**

La Società ha fatto proprio il Codice Etico di Gruppo emanato da Falck Renewables S.p.A., il cui fine consiste nell'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali ai quali deve conformarsi il comportamento delle società del Gruppo, della Società e di tutti i destinatari del Codice Etico stesso. Ciò in parallelo con il perseguimento dell'oggetto

e degli obiettivi sociali da parte della Società e coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica e alla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico di Gruppo si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

#### **3.4. Rapporti con il Modello di Falck Renewables S.p.A.**

La Società, nella definizione del proprio Modello, si è ispirata ai principi e ai contenuti del Modello di Falck Renewables S.p.A., adattandoli alle peculiarità inerenti la natura, le dimensioni, il tipo di attività e la struttura delle deleghe interne e dei poteri della Società.

Il Modello della Società è comunicato all'Organismo di Vigilanza di Falck Renewables S.p.A. Ogni successiva modifica di carattere significativo, apportata al Modello, è comunicata dall'OdV della Società all'Organismo di Vigilanza di Falck Renewables S.p.A.

### **4. L'ADOZIONE DEL MODELLO**

#### **4.1. Metodologia di implementazione del Modello**

Il Modello è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura organizzativa e societaria, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione in essere alla data dell'approvazione e delle future evoluzioni delle stesse, ad oggi ragionevolmente prevedibili. Resta, peraltro, inteso che il Modello sarà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

Ai fini dell'implementazione del Modello, la Società ha proceduto a un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, a un'analisi delle aree di attività che

presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto normativo di riferimento, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di corporate governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi e del Gruppo, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha proceduto:

- alla identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali nell'ambito dei quali è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- alla valutazione dei rischi (c.d. risk assessment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a intercettare comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

La Società ha adottato la presente versione del Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione.

#### **4.2. Modifiche e aggiornamento del Modello**

Le modifiche al Modello sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, previa informativa all'Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, l'Amministratore Delegato della Società può provvedervi in maniera autonoma, riferendone tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e all'OdV.

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

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Aree aziendali interessate. L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

#### **4.3. Reati applicabili alla Società**

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, sono stati individuati come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art 24-bis del D.Lgs. 231/2001);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001) e reati transnazionali (art. 10 della L. 146/2006);
- reati societari, incluse la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001);

- reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies del D.Lgs. 231/2001 nonché artt. 187-bis, 187-ter e 187-quinquies del TUF);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001);
- reati in materia di violazione e del diritto d'autore (art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e favoreggiamento della permanenza illecita di stranieri nel territorio dello Stato (art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001);
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/01).

Non sono, invece, stati considerati applicabili alla Società gli ulteriori reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (così come elencati al precedente paragrafo 1.2.2. del Modello), in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuna categoria di reati applicabili alla Società, le attività denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede, per ciascuna delle Attività Sensibili individuate, specifici principi e protocolli di prevenzione.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti, sia di futura previsione nel Decreto.

#### **4.4. Destinatari del Modello**

Il Modello della Società si applica:

- ai Soggetti subordinati;
- ai Soggetti apicali;
- agli Esponenti Aziendali, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;

(collettivamente i “**Destinatari**”).

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

Il presente documento costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima.

### **5. ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **5.1. Funzione**

La Società istituisce, in attuazione di quanto previsto dal Decreto – il quale all’art. 6, lett. b), pone come condizione per la concessione dell’esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello – un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi di cui al Decreto connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

L’OdV ha il compito di vigilare costantemente:

- sull’osservanza del Modello da parte dei destinatari dello stesso, come individuati nel precedente paragrafo 4.4;
- sull’effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;

- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura e all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

L'OdV si dota di un proprio regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione. La metodologia delle attività di verifica è, in linea generale, strutturata in considerazione: (i) delle informazioni ricevute attraverso i Flussi informativi periodici predisposti dalla Società (ii) delle informazioni acquisite nell'ambito degli incontri periodici con gli esponenti aziendali in merito al funzionamento / evoluzione dei processi e del business (iii) delle risultanze degli interventi di audit condotti dalla Struttura di Internal Audit della Società.

## **5.2. Requisiti e composizione dell'OdV**

I componenti dell'OdV devono essere selezionati esclusivamente in base ai requisiti di seguito riportati.

- Autonomia e indipendenza: l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo.

I concetti di autonomia e indipendenza non hanno una valenza assoluta ma devono essere declinati e inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'OdV ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei protocolli applicati, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dei vertici operativi soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche nella vigilanza in merito all'attività dei Soggetti apicali. Pertanto, l'OdV è inserito nella struttura organizzativa della Società nella più elevata e possibile posizione gerarchica e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione.



Inoltre, per garantire maggiormente l'autonomia dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli e approva, nel contesto di formazione del budget aziendale, una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad esempio consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta e ai compiti allo stesso attribuiti individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo e indipendente per poter assolvere tali compiti. Conseguentemente, i membri dell'OdV non devono rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza degli stessi. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che l'OdV non si trovi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

- Professionalità: l'OdV deve possedere competenze tecnico professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. In particolare, l'OdV deve possedere le capacità tecnico specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale.

Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'OdV e di garantirne la professionalità è attribuito all'OdV, come già evidenziato, uno specifico budget di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'OdV può, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti, ad esempio, in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.

- Continuità d'azione: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri d'indagine.

La continuità d'azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un OdV esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare lo stesso OdV. La continuità d'azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi a incontri periodici ma essere organizzata in base a un piano di attività e alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

L'Organismo di Vigilanza della Società è composto, nel rispetto dei criteri di cui sopra, in forma monocratica. L'OdV è scelto, preferibilmente, tra le Strutture aziendali preposte alle funzioni di controllo della Società e, in ogni caso, non può provenire da Strutture aziendali che svolgono funzioni operative o gestionali o comunque esposte a rischi-reato in base al risk assessment effettuato.

### **5.3. Requisiti di eleggibilità e onorabilità**

Non possono essere nominati membri dell'OdV:

- coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c.;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- coloro che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro (da considerarsi in ragione del posizionamento organizzativo/ruolo) o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza;

- coloro che sono titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- coloro che hanno avuto un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- coloro che si trovano in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi;
- coloro che sono destinatari di sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, o di decreto penale di condanna, anche non divenuto irrevocabile, o di sentenza di applicazione della pena su richiesta, ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
  - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);
  - per uno dei delitti previsti contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  - 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;
  - per i delitti non colposi diversi da quelli sopra indicati, l'aver riportato una sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per un tempo non inferiore a un anno;
- l'essere stato destinatario di un decreto che dispone il giudizio relativo ad un reato previsto dal D.lgs. 231/2001;

- coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D.Lgs. n. 159 del 6.09.2011 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136".

Il verificarsi anche di una sola condizione comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV.

#### **5.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso**

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'OdV, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui curricula, ma anche sulle dichiarazioni ufficiali raccolte direttamente dal/i candidato/i. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Dopo l'accettazione formale della persona nominata, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'OdV rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina. Qualora il membro dell'OdV sia identificato in un soggetto esterno al Gruppo, lo stesso potrà essere rieletto a seguito di apposita valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo per giusta causa e la decisione è presa con delibera attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- la violazione dei doveri di riservatezza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto- gravi e accertati motivi di incompatibilità

che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia;

- assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'OdV, a seguito di rituale convocazione;
- 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'OdV;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia.

È fatto obbligo alla persona cui è affidato l'incarico di OdV di comunicare al Consiglio di Amministrazione la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti.

Il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua tempestiva sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico la sopravvenuta incapacità, perdita dei requisiti di onorabilità, impossibilità a esercitare l'incarico o sopravvenuta causa di ineleggibilità.

Inoltre, con specifico riferimento al membro interno dell'OdV, costituiscono causa di revoca:

- 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'OdV;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia.

La persona cui è affidato l'incarico di OdV può dimettersi in qualsiasi momento dall'incarico mediante comunicazione scritta da consegnarsi all'Amministratore Delegato.

In caso di decadenza o dimissioni, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente dell'OdV.

### **5.5 Compenso dell'OdV**

L'attività dell'OdV è remunerata e il compenso stabilito nell'atto di nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione.

## **5.6. Funzioni e poteri**

L'OdV verbalizza tutte le attività svolte.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'OdV è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o Area aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'OdV stesso e il mandato assegnatogli. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – a ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'OdV svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi Sociali o Aree aziendali. In particolare, l'OdV si coordina con le Aree Aziendali responsabili di Attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l'esercizio delle proprie attività, della Struttura Internal Audit di Falck Renewables S.p.A. L'OdV può, inoltre, avvalersi dell'ausilio e del supporto di Aree Aziendali e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'OdV organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello, nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è comunicato al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. L'OdV può derogare al budget in dotazione, ossia qualora il budget non sia sufficiente all'efficace espletamento delle proprie incombenze. In tali casi l'OdV ne dà comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e relaziona al primo Consiglio di Amministrazione utile le ragioni che hanno portato a tale deroga.

L'OdV, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati.

Segnatamente l'OdV può:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le Attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività sensibili, a tutte le Aree Aziendali coinvolte e, laddove necessario, agli Organi Sociali, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, senza preventiva autorizzazione e senza alcun preavviso;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività sensibili a Fornitori, Partner della Società e in genere a tutti i soggetti Destinatari, senza preventiva autorizzazione e senza alcun preavviso;
- effettuare verifiche ed ispezioni, anche a sorpresa;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente ed adeguatamente sanzionate nel rispetto del sistema sanzionatorio adottato dalla Società;
- verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle Attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre al titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- supportare l'Amministratore Delegato della Società e le Strutture HR & Organization, Legal & Corporate Affairs e Communication & Stakeholder Engagement

di Falck Renewables S.p.A. nel definire i piani di formazione/informazione dei destinatari del Modello nell'ambito delle tematiche di cui al Decreto;

- verificare l'attuazione dei piani di formazione;
- redigere, con cadenza minima semestrale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 5.6;
- nel caso di accadimento di fatti gravi e urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare il Consiglio di Amministrazione.

### **5.7. Flussi informativi dell'OdV verso gli organi societari**

L'OdV ha l'obbligo di riferire al Consiglio di Amministrazione, con due modalità:

- su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- su base semestrale, tramite una relazione scritta, che illustri le seguenti specifiche informazioni:
  - sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
  - eventuali discrepanze tra procedure attuative del Modello ed il Modello stesso;
  - eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
  - segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
  - procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate;
  - valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
  - eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
  - rendiconto delle spese sostenute;



- pianificazione di massima delle attività di vigilanza relative al semestre successivo.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il Collegio Sindacale hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi sociali e di controllo per motivi urgenti. Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

## **5.8. Flussi informativi verso l'OdV**

### **Flussi informativi periodici**

L'OdV definisce una struttura di flussi informativi periodici adeguati al monitoraggio delle aree sensibili individuate nella parte speciale del presente Modello, attraverso i quali valutare l'esposizione al rischio potenziale di commissione dei reati presupposto applicabili alla Società.

I flussi informativi sono costituiti da informazioni, dati, statistiche, prospetti, notizie e documenti che le strutture aziendali devono periodicamente predisporre e trasmettere all'OdV.

La struttura dei flussi informativi periodici viene comunicata a cura dell'OdV alle strutture aziendali preposte, per le parti di propria competenza e in relazione ai contratti infragruppo vigenti.

### **Flussi informativi occasionali**

Oltre ai flussi informativi periodici sopra descritti, devono essere obbligatoriamente e senza indugio trasmesse all'OdV, da parte delle Strutture aziendali competenti o interessate, tutte le informazioni riguardanti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti per i quali è applicabile il d.lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o comunque i Destinatari del Modello;

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti per i Reati di cui al Decreto;
- le notizie relative alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni;
- infortuni gravi (qualsiasi infortunio con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società e a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- incidenti ambientali occorsi presso le sedi e gli impianti della Società;
- eventuali rapporti della Struttura *Internal Audit* da cui risultino anomalie o criticità rispetto alle Attività sensibili individuate nel presente Modello.

L'OdV, anche attraverso la definizione di una specifica procedura operativa e/o l'integrazione di procedure esistenti, può stabilire le ulteriori tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle Attività sensibili devono trasmettere indicando la periodicità e le modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'OdV stesso.

### **Segnalazioni**

I Destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'OdV per segnalare eventuali violazioni del Modello, attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata [ODV-Energy Team@falckrenewables.com](mailto:ODV-Energy Team@falckrenewables.com).

Le segnalazioni devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Inoltre, la Società mette a disposizione degli Esponenti Aziendali, nonché delle Terze parti e più in generale di tutti coloro che hanno relazioni con la stessa, il Portale

Whistleblowing, attraverso il quale è possibile effettuare segnalazioni, anche in forma anonima. Detto portale è accessibile attraverso sia il sito intranet sia il sito internet [www.falckrenewables.com](http://www.falckrenewables.com) del Gruppo Falck Renewables.

La Società si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'OdV. Devono essere sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV.

L'OdV si impegna comunque a garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV in genere sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico, per un periodo di dieci anni. L'accesso a tale archivio è consentito ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché ai soggetti autorizzati, di volta in volta, dall'OdV.

## **6. PRESTAZIONI DI TERZE PARTI**

Le prestazioni di beni o servizi, che possano riguardare Attività sensibili, da parte di Terze Parti devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto, per quanto possibile, deve prevedere le seguenti clausole:

- l'impegno delle Terze Parti a rispettare, durante la vigenza del contratto, il Codice Etico del Gruppo, il Modello della Società e, in generale, le disposizioni del Decreto e a operare in linea con essi;
- la facoltà per la Società di procedere alla risoluzione del contratto e alla conseguente azione di risarcimento del danno, laddove sia ravvisata una violazione del Codice Etico e del Modello, ove applicabile;
- la facoltà di effettuare verifiche presso la Terza Parte, ove previsto contrattualmente.

## **7. CONTRATTI DI SERVIZIO INTERCOMPANY**

Alcune delle Attività sensibili individuate nella successiva sezione “Parte Speciale” potrebbero essere svolte ad opera di Strutture aziendali appartenenti ad altre Società del Gruppo, anche estere, sulla base di contratti di servizio infragruppo. Nell’esecuzione di questi contratti, la Società erogante il servizio deve:

- attenersi ai principi etico-comportamentali definiti uniformemente a livello di Gruppo 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 rispettare il proprio Modello (con particolare riferimento ai principi di comportamento e di controllo applicabili rispetto all’attività sensibile svolta per conto della Società).

## **8. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **8.1. Principi generali**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello stesso.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Costituiscono, inoltre, condotte sanzionabili sia la violazione da parte di un destinatario delle misure di tutela del segnalante definite dalla Società, che l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello, delle procedure attuative dello stesso, del Codice Etico o degli ulteriori strumenti stabiliti per la loro attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;

- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente alla procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni, anche in forma anonima, che si rilevano infondate.

## **8.2. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti/Collaboratori con rapporto di lavoro subordinato**

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni. Ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutti i Dipendenti sono tenuti al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei Dipendenti/Collaboratori con rapporto di lavoro subordinato, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori) e ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., previo procedimento disciplinare.

Più specificamente, per i Dipendenti/Collaboratori con rapporto di lavoro subordinato, sono previste le seguenti sanzioni:

- Ammonizione verbale: in caso di lieve inosservanza dei principi e dalle procedure previste dal Modello e dal Codice Etico dovuti a negligenza del dipendente (es. omessa adozione di cautele nella conservazione della documentazione di

supporto necessaria per ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio 231; ritardata segnalazione all'OdV delle informazioni dovute ai sensi del Modello, ecc.);

- **Multa:** nel caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello e dal Codice Etico per un comportamento non conforme o non adeguato in misura tale da essere considerata di una certa gravità (es.: violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di irregolarità commesse nello svolgimento delle proprie attività; mancata reiterata partecipazione, senza giustificato motivo alle sessioni formative erogate dalla Società relative al D.Lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo e al Codice Etico e di comportamento o in ordine a tematiche relative, ecc.);
- **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione:** in caso di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti di terzi (es.: l'inosservanza delle prescrizioni del Codice Etico; l'omissione o il rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Modello; l'inosservanza delle disposizioni dei poteri di firma e del sistema delle deleghe; l'omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nelle aree sensibili; la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di ogni situazione a rischio di verifica dei reati presupposti avvertita nello svolgimento delle proprie attività. Inoltre, in materia di whistleblowing, tale sanzione, nei casi in cui un dipendente effettui, all'interno dell'ambito lavorativo e con dolo, una segnalazione di illecito nei confronti di un altro soggetto che successivamente si riveli falsa ed infondata, o ancora nei casi in cui un dipendente violi le misure volte alla tutela del segnalante illeciti);
- **Licenziamento,** nel caso in cui il dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice di Comportamento e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto e tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni amministrative derivanti da



reato previste dal Decreto (es. in caso di reiterata inosservanza delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico; omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello e dal Codice Etico; adozione, nelle aree a rischio 231, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello dirette univocamente al compimento di uno dei reati previsti dal Decreto; omessa comunicazione all'OdV di informazioni rilevanti relative alla commissione anche tentata di uno dei reati presupposto);

- il licenziamento senza preavviso per giusta causa in caso di una mancanza così grave (per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la sua recidività) da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto di lavoro (es. comportamento fraudolento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; redazione di documentazione incompleta o non veritiera dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta; violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna; omessa redazione della documentazione prevista dal Modello; violazione o elusione dolosa del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura; realizzazione di comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni),.

Per i Dipendenti/Collaboratori con qualifica di "dirigente" si applicano:

- il rimprovero scritto e intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello, in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello e nel Codice Etico;
- la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, in caso di grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello e nel Codice Etico;
- il licenziamento per giusta causa, in caso di reiterate e gravi violazioni di una o più prescrizioni del Modello e del Codice Etico tale da ledere irreparabilmente il

rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (ad es. nel caso in cui un dirigente violi in modo reiterato le misure previste per la tutela del segnalante illeciti nell'ambito di un rapporto lavorativo o effettui reiterate dolose segnalazioni nei confronti di altro soggetto all'interno dell'ambito lavorativo, che si rivelino false ed infondate).

### **8.3. Misure nei confronti degli Amministratori**

Se la violazione riguarda un amministratore della Società, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. In questo caso, il Consiglio di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante dalla Società. In particolare, è prevista la sospensione dalla carica o la revoca delle deleghe (con la conseguente decurtazione degli emolumenti), nei confronti degli Amministratori che:

- adottino comportamenti non coerenti con il Modello e/o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- adottino, nell'espletamento delle attività a rischio 231, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure richiamate nel Modello e/o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

### **8.4. Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

### **8.5. Misure nei confronti dei membri dell'OdV**

Per i provvedimenti nei confronti del componente dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dello stesso di cui al paragrafo 5.4.

Il Consiglio di Amministrazione adotta forme di tutela per evitare ritorsioni o comportamenti discriminatori o pregiudizievoli nei confronti dell'OdV. In particolare,

l'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con il componente dell'OdV è sottoposta alla preventiva e motivata approvazione del Consiglio di Amministrazione.

#### **8.6. Misure nei confronti di Terze Parti**

I rapporti con le Terze Parti sono regolati da adeguati contratti formali che devono prevedere clausole di rispetto del Decreto e dei principi fondamentali del Codice Etico da parte di tali soggetti. In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la risoluzione dei medesimi rapporti, fatta salva la richiesta di risarcimento del danno ove ne ricorrano i presupposti.

## **9. COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE**

La comunicazione verso l'esterno del Modello e dei suoi principi fondamentali è curata dall'Amministratore Delegato, con l'eventuale supporto del Responsabile Communication & Stakeholder Engagement di Falck Renewables S.p.A., attraverso i mezzi ritenuti più opportuni per raggiungere i destinatari di cui al paragrafo 4.4, oltre che (ove ritenuto opportuno) la comunità in generale.

È compito della Società, con il supporto delle Strutture HR & Organization e Legal & Corporate Affairs di Falck Renewables S.p.A., e il coinvolgimento dell'OdV, attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i Destinatari (per i quali tale informazione è obbligatoria).

L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai destinatari nella loro generalità, ai destinatari che operino in specifiche aree di rischio, agli Amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla concreta attuazione dei piani di formazione.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto.