

# **ALERION**CLEAN**POWER**

T H E W I N D E N E R G Y C O M P A N Y

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE di ALERION CLEAN POWER S.P.A.**

(ai sensi del D. Lgs. 231/2001)

Prima approvazione CdA – 23 giugno 2010  
Ultima approvazione CdA - 18 marzo 2020

## INDICE

<b>1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica .....</b>	<b>4</b>
1.1. La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche .....	4
1.2. Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001 .....	4
1.3. I Reati Presupposto .....	5
1.4. Le Sanzioni previste nel Decreto .....	6
1.5. Delitti tentati .....	9
1.6. Presupposti di esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente .....	9
1.7. Le Linee Guida .....	10
<b>2. Il Modello di Organizzazione e Gestione in Alerion Clean Power S.p.A. ....</b>	<b>11</b>
2.1. Alerion Clean Power S.p.A. ....	11
2.2. Adozione del Modello in Alerion Clean Power S.p.A. ....	11
2.3. Applicazione del Modello nelle Società del Gruppo Alerion.....	11
2.4. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Alerion Clean Power S.p.A. ....	12
2.4.1. Le finalità del Modello .....	12
2.4.2. La costruzione del Modello .....	12
2.4.3. Il concetto di rischio accettabile.....	13
2.4.4. La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione .....	13
2.4.5. Adozione del Modello e suo aggiornamento.....	14
2.4.6. I documenti connessi al Modello.....	14
2.4.7. Il Codice etico .....	15
2.4.8. Il sistema procedurale .....	15
2.4.9. Gestione delle risorse finanziarie .....	15
2.5. Diffusione del Modello .....	16
2.5.1. Destinatari.....	16
2.5.2. Formazione ed Informazione del Personale .....	16
2.5.3. Informazione ai Terzi e diffusione del Modello .....	17
<b>3. Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale di Alerion Clean Power S.p.A. ....</b>	<b>18</b>
3.1. Il Modello di governance della Società.....	18
3.2. Il sistema di controllo interno di Alerion Clean Power S.p.A. ....	19
3.3. Linee Guida comportamentali.....	19
3.4. Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato .....	19
<b>4. L'Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>21</b>
4.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	21
4.2. Autonomia e indipendenza .....	21
4.3. Professionalità.....	21
4.4. Continuità d'azione .....	21

4.5.	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza .....	22
4.6.	Durata dell'incarico e cause di cessazione .....	22
4.7.	Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	23
4.8.	Risorse dell'Organismo di Vigilanza .....	24
4.9.	Libri obbligatori dell'Organismo di Vigilanza. ....	24
4.10.	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza.....	24
4.10.1.	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	24
4.10.2.	Casi di segnalazione aventi ad oggetto un componente dell'Organismo di Vigilanza .....	26
4.10.3.	Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza.....	26
4.10.4.	Flussi informativi e coordinamento tra gli OdV infragruppo .....	27
<b>5.</b>	<b>Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate.....</b>	<b>29</b>
5.1.	Principi generali.....	29
5.2.	Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio .....	29
5.3.	Criteri per l'irrogazione delle sanzioni .....	30
5.4.	Sanzioni .....	30
5.4.1.	Personale dipendente in posizione non dirigenziale .....	30
5.4.2.	Dirigenti.....	31
5.4.3.	Amministratori .....	31
5.4.4.	Sindaci .....	31
5.4.5.	Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni .....	31
5.4.6.	Registro .....	31

## **1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica**

### **1.1. La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, per brevità, anche **“D.Lgs. n. 231 del 2001”** o il **“Decreto”**), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche<sup>1</sup> (di seguito, per brevità, il/gli **“Ente/Enti”**), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L’articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

### **1.2. Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001**

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o *“apicali”*);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *“quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dependenti> dell’ente, abbiano con esso un rapporto*

---

<sup>1</sup> L’art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *“enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni *“anche prive”* di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. *“enti pubblici economici”*);
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. *“società miste”*).

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

*tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori".*

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

Con riferimento ai rapporti con parti terze, preme sottolineare che, qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato: art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica, prevista dalla legge penale, ma è sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato. Pertanto, l'ipotesi del concorso di persone nella commissione del reato è stata tenuta in considerazione nella costruzione del Modello e nella definizione delle misure di prevenzione.

### 1.3. I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "**Reati Presupposto**"):

- i. Reati contro la Pubblica Amministrazione (Artt.24-25)
- ii. Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis)
- iii. Reati societari (Art. 25-ter)
- iv. Delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione di ordine democratico (Art. 25-quater)
- v. Reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1 )
- vi. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies)
- vii. Reati in tema di market abuse (Art. 25-sexies)
- viii. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Art.25-septies)
- ix. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF)
- x. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (Art.25-octies)
- xi. Reati transnazionali (L.146/2006)
- xii. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (Art.24-bis)
- xiii. Reati di criminalità organizzata (Art. 24-ter)
- xiv. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25 bis.1)
- xv. Delitti in violazione del diritto d'autore (Art. 25 novies)
- xvi. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 25 decies)
- xvii. Reati ambientali (Art. 25 undecies )
- xviii. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies)
- xix. Razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies )
- xx. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies )
- xxi. Reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies )
- xxii. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

(Art. 12 L. 9/2013 duodecies )

#### 1.4. Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. 231/01 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- d) pubblicazione della sentenza.

**La sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)<sup>2</sup> tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione” (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. 231/01).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, *“Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente”*.

L’articolo 12, D.Lgs. 231/01, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta.

Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l’applicazione della riduzione stessa.

---

<sup>2</sup> Con riferimento ai reati di market abuse, il secondo comma dell’articolo 25-sexies del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: “Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall’ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto”.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>ovvero</i> il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>ovvero</i> è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>e</i> è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

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

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. 231/01, ossia:

- "l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative";

- ovvero *“in caso di reiterazione degli illeciti”*<sup>3</sup>.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all’Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell’Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l’esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l’Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all’applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell’autore o di terzi e l’Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L’applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l’Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall’articolo 17, D.Lgs. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”*;
- *“l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- *“l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D.Lgs. 231/01).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l’interdizione dell’attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

Ai sensi dell’articolo 19, D.Lgs. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all’affissione nel comune dove l’Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell’Ente (ai sensi dell’articolo 18, D.Lgs. 231/01).

---

<sup>3</sup> Ai sensi dell’articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *“si ha reiterazione quando l’ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.



### 1.5. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

### 1.6. Presupposti di esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente

Il Decreto agli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, prevede forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "Modello");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'"Organismo di Vigilanza" o l'"OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Pertanto, nel caso di reato commesso da Soggetti Apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del Decreto. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto Apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati realizzati da Soggetti Sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso,

l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto, in tale caso, l'adozione del modello di organizzazione e gestione da parte dell'ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

Si precisa inoltre che, relativamente ai reati colpiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art. 25-septies del Decreto, l'art. 30 del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione, affinché sia idoneo ad avere efficacia esimente, debba essere composto da peculiari componenti, adottato ed efficacemente attuato, assicurando che il sistema aziendale preveda specifiche procedure e disposizioni interne in grado di garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici dettati dallo stesso Testo Unico.

### 1.7. Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate a Marzo 2014.

## **2. Il Modello di Organizzazione e Gestione in Alerion Clean Power S.p.A.**

### **2.1. Alerion Clean Power S.p.A.**

Alerion Clean Power S.p.A. (di seguito, per brevità, anche “**Alerion**” o la “**Società**”) è una società quotata al Mercato Telematico Azionario (MTA) di Borsa Italiana e opera nel settore della produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, in particolare nel settore eolico. Alerion è fra le principali realtà industriali indipendenti in Italia che si concentra nella produzione di energia verde.

In particolare, l’attività di Alerion si esplica nell’esercizio di attività di natura finanziaria con particolare riferimento all’assunzione di partecipazioni in società e il loro coordinamento tecnico e finanziario. Infatti la Società ha come proprio oggetto sociale “l’assunzione di partecipazioni azionarie e non azionarie in società italiane e straniere e la gestione delle partecipazioni stesse; gli investimenti mobiliari ed immobiliari, l’assistenza ed il coordinamento tecnico delle società alle quali partecipa; la prestazione alle stesse società della opportuna assistenza finanziaria; operazioni finanziarie di qualsiasi natura a medio e lungo termine compresi i mutui, le fideiussioni e comunque le operazioni di garanzia cambiaria e non cambiaria nell’esclusivo interesse proprio o delle società nelle quali partecipa direttamente o indirettamente esclusa in ogni caso la raccolta del risparmio fra il pubblico. La società potrà inoltre compiere tutte le operazioni bancarie, industriali, commerciali, sia mobiliari che immobiliari, necessarie al conseguimento dell’oggetto sociale.”

Il Gruppo Fri-El risulta essere socio di controllo di Alerion, di cui detiene una partecipazione rappresentativa del 85,5% del suo capitale sociale. Alerion è soggetta all’attività di direzione e coordinamento – ai sensi dell’art. 2497 c.c. – di Fri-el Green Power S.p.A.

### **2.2. Adozione del Modello in Alerion Clean Power S.p.A.**

Alerion Clean Power S.p.A. si è dotata per la prima volta di un Modello nel settembre 2004. Successivamente, anche per effetto dell’introduzione di ulteriori fattispecie di reato nell’ambito del D.Lgs. n. 231 del 2001, Alerion ha provveduto ad aggiornare ed integrare il proprio Modello, tenendo conto:

- dei cambiamenti organizzativi aziendali della Società;
- dell’evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall’applicazione del Modello (comprese le esperienze provenienti dal contesto penale);
- della prassi delle società italiane in relazione ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza;
- dell’evoluzione del quadro normativo.

### **2.3. Applicazione del Modello nelle Società del Gruppo Alerion**

Le società controllate direttamente o indirettamente da Alerion Clean Power S.p.A. in Italia si sono dotate di un proprio modello di organizzazione e gestione in linea con le prescrizioni del Decreto e con le Linee Guida di Confindustria.

Nel far ciò le società controllate hanno preso a riferimento i principi contenuti nel Modello di Alerion apportando i necessari adattamenti e integrazioni richiesti dalle peculiarità e dalle specifiche aree a rischio da presidiare proprie di ciascuna entità aziendale.

Ciascuna società controllata ha nominato un proprio Organismo di Vigilanza in conformità a quanto disposto dall’art. 6 del Decreto.

Tuttavia, è salvaguardata anche l'esigenza di integrazione e coordinamento dell'attività svolta dai vari Organismi di Vigilanza. A tal fine l'Organismo di Vigilanza di ciascuna società del Gruppo dovrà:

- coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza di Alerion al fine di garantire l'adozione di un modello di organizzazione e gestione in linea con le prescrizioni del Decreto e con i principi del presente Modello;
- trasmettere all'Organismo di Vigilanza della Controllante il modello di organizzazione e gestione adottato ed i suoi eventuali successivi aggiornamenti;
- predisporre, all'inizio di ciascun esercizio, un piano di attività;
- coordinare l'attività di definizione delle procedure atte a prevenire il verificarsi di condotte illecite ai sensi del Decreto;
- valutare l'adeguatezza del sistema dei controlli ai fini della prevenzione di comportamenti illeciti o in contrasto con il Modello;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello.

In relazione alle Società controllate estere, queste garantiscono, nel rispetto delle normative locali applicabili, l'implementazione di un sistema di controllo interno adeguato alle specificità del singolo ente e alla sua attività, tenuto e conto dei principi di controllo minimi individuati dal Modello di Alerion e dalle previsioni del Codice Etico e di Comportamento del Gruppo Alerion.

## 2.4. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Alerion Clean Power S.p.A.

### 2.4.1. Le finalità del Modello

Il Modello predisposto da Alerion si propone come finalità quelle di:

- rafforzare il sistema di governance della Società;
- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, rilevanti ai fini del Decreto, connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Alerion, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni, ovvero la risoluzione del contratto;
- confermare che Alerion non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

### 2.4.2. La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione e l'aggiornamento del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- i. esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili di Alerion;
- ii. individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o "strumentali" nell'ambito dei quali potrebbero essere astrattamente commessi (o tentati), autonomamente o in concorso con terzi, i reati previsti dal Decreto (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "**Aree a Rischio Reato**")

- iii. definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;
- iv. rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

#### 2.4.3. Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

#### 2.4.4. La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di Alerion è costituito da:

- una **"Parte Generale"**, che contiene i principi cardine del Modello stesso;
- una **"Parte Speciale"** contenente l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione dei controlli preventivi implementati dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/01 ritenuti rilevanti per la Società;
- un **"Appendice"** nella quale sono elencate le singole fattispecie di reato previste dal codice penale e leggi speciali, la spiegazione di queste e le relative sanzioni ex. D.Lgs. 231/2001 applicabili alla Società.

In considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, talune di esse non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile. In particolare, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta da Alerion e della sua storia, sono state considerate **rilevanti** le seguenti famiglie di reato:

- i. Reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del Decreto);
- ii. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-bis del Decreto);
- iii. Delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter del Decreto);
- iv. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 septies);
- v. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25 quater);
- vi. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25 bis.1);

- vii. Reati Ambientali (Art. 25 undecies);
- viii. Reati societari (Art. 25 ter);
- ix. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies);
- x. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 novies);
- xi. Reati transnazionali (L.146/2006);
- xii. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies);
- xiii. Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis);
- xiv. Reati in tema di market abuse (Art. 25-sexies) e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF);
- xv. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (Art.25-octies);
- xvi. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 25 decies);
- xvii. Reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies).

e **non rilevanti** le seguenti famiglie di reato:

- i. Reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1 );
- ii. Razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies);
- iii. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies).

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di governance sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che, per la loro irrilevanza, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

#### 2.4.5. Adozione del Modello e suo aggiornamento

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrarlo e aggiornarlo nel caso in cui ne ricorrano i presupposti.

Il presente aggiornamento del Modello, così come previsto dal Decreto, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 18/03/2020.

#### 2.4.6. I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- codice etico e di comportamento contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di Alerion nei confronti dei destinatari del Modello stesso (di seguito, per brevità, il "**Codice Etico**");
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il "**Sistema Sanzionatorio**");
- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato (*i.e.* organigrammi, ordini di servizio, *job description*, mansionari, funzionigrammi, etc.);
- sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente

Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato. (Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le “**Procedure**”).

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

#### 2.4.7. Il Codice etico

L’adozione di un Codice Etico come strumento di governance costituisce un punto di riferimento essenziale al fine di garantire alti standard comportamentali e quindi, dare piena attuazione alla prevenzione dei reati di cui al Decreto. L’adozione del Codice Etico costituisce altresì uno dei presupposti per l’efficace funzionamento del Modello istituito in Alerion.

Alerion ha ritenuto opportuno adottare ed attuare un proprio Codice Etico volto ad enunciare i precetti da rispettare nello svolgimento della propria attività. La Società, i suoi dipendenti e tutti coloro che agiscono in nome e per conto della stessa, si ispirano nel raggiungimento dei propri obiettivi ai valori della trasparenza, correttezza ed eticità.

Le violazioni del Codice Etico in relazione alle tematiche attinenti al Modello potranno essere segnalate direttamente all’Organismo di Vigilanza e potranno portare a conseguenze sanzionatorie, disciplinari o contrattuali a seconda della qualifica del soggetto che commette la violazione.

#### 2.4.8. Il sistema procedurale

Nel rispetto delle Linee Guida dettate da Confindustria, Alerion ha strutturato un complesso sistema di procedure volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, prevedendo altresì i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza e l’efficacia delle stesse.

Sono, in particolare, identificati ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nel ciclo di vita delle stesse (redazione, aggiornamento, validazione, approvazione, comunicazione, attuazione e monitoraggio).

La Società ha ritenuto opportuno individuare nell’ambito di ciascuna procedura o direttiva in vigore la figura del responsabile della procedura (di seguito “Owner”), al fine di assicurare una maggiore efficacia al Modello. In particolare, sono di competenza dell’Owner della procedura le seguenti attività: identificare la necessità di creare/aggiornare/ritirare un documento procedurale a seguito di cambiamenti interni ad Alerion (es. cambiamenti organizzativi) o esterni (novità legislative/linee guida delle associazioni di categoria etc.) ed informare l’OdV ed il management.

All’emissione o all’aggiornamento di ogni documento normativo si deve effettuare una verifica di coerenza rispetto ai documenti normativi vigenti, valutando la necessità di integrare o aggiornare o abrogare documenti normativi in vigore.

Tali documenti procedurali sono, poi, adeguatamente pubblicizzati nelle singole aree interessate attraverso specifica comunicazione e formazione e vengono raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali mediante la pubblicazione in una cartella di rete condivisa accessibile a tutto il personale di Alerion.

#### 2.4.9. Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo 2.4, tenuto conto che ai sensi dell’articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l’individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell’ambito della gestione di tali risorse.

## 2.5. Diffusione del Modello

### 2.5.1. Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di Alerion e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i “**Destinatari**”).

Alerion, infatti, vuole determinare in tutti coloro che operano per conto o nell’interesse delle società del Gruppo nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni, in un illecito passibile di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irraggiungibili alla Società. A tal fine ribadisce che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Alerion, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali Alerion intende attenersi nell’esercizio dell’attività aziendale.

Tutto ciò premesso è necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l’estensione della responsabilità a carico della Società.

Più in dettaglio:

- a) il Personale Apicale;
- b) il Personale sottoposto ad altrui direzione.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico di Alerion.

### 2.5.2. Formazione ed Informazione del Personale

È obiettivo di Alerion garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell’efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l’informativa verso i Destinatari è gestita dalla Chief Financial Officer quale responsabile delle Risorse Umane, in stretto coordinamento con l’Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all’atto dell’assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l’adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. Ai nuovi assunti viene consegnato il Codice Etico ed il Modello.
- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione “continua” è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, *intranet* aziendale, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell’area in cui operano, dell’avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l’effettiva diffusione del Modello e l’informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall’attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della rete informatica aziendale (nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello) dedicata all’argomento e aggiornata,



di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

### 2.5.3. Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

Alerion prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*) (di seguito, per brevità, i “**Terzi**”).

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto anche nei confronti di soggetti estranei all'organizzazione aziendale (outsourcer, professionisti, consulenti e fornitori), ma con cui la Società intrattiene rapporti stabili e continuativi si è reso opportuno verificare la concreta esistenza nei confronti di tali soggetti di:

- poteri di indirizzo, vale a dire la facoltà della Società di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- potere disciplinare e di censura.

Con riferimento a tali interlocutori, tenuto conto che si tratta di società che prestano servizi nell'interesse della Società, si ritiene che la loro considerazione nell'ambito dell'attività di analisi del rischio di reato consenta una completa ricostruzione della reale operatività della Società. Non sarebbe opportuno, infatti, escludere dall'analisi funzioni comprese nel ciclo operativo dell'impresa seppur svolte da soggetti esterni, i quali agiscono in stretto coordinamento con la Società ai fini del perseguimento di un unico disegno imprenditoriale. Peraltro, si ritiene che il loro inserimento nell'ambito dell'analisi debba essere limitato esclusivamente alla ricostruzione delle relazioni tra la Società e i predetti interlocutori, al fine di valutare la possibilità di commissione dei Reati per il tramite o in concorso con soggetti esterni alla Società. Tali soggetti sono quindi da considerare Destinatari del Modello.

Alla luce di tali considerazioni, il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene dunque opportuno estendere il Modello anche ai terzi interlocutori (outsourcer), mentre ritiene irrilevanti gli atti posti in essere dagli stessi terzi interlocutori nell'ambito della tipica attività di auto-organizzazione connessa con la qualifica di imprenditore autonomo.

L'inclusione di tali ultimi soggetti nel novero dei Destinatari del Modello comporta che le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di *service* con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di Alerion del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa. Inoltre, nei rispettivi testi contrattuali dovranno essere inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di Alerion, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello, nel Codice Etico nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto. In caso di violazioni dovranno essere previste azioni sanzionatorie efficaci.

### **3. Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale di Alerion Clean Power S.p.A.**

#### **3.1. Il Modello di governance della Società**

Alerion Clean Power S.p.A. è una società per azioni ed è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 7 a 19 membri, anche non soci, secondo quanto deliberato dall'Assemblea.

Gli Amministratori durano in carica per tre esercizi, o per il tempo inferiore stabilito dall'Assemblea all'atto di nomina, e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezione alcuna, con tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali.

Può quindi contrarre ogni specie di obbligazione e compiere qualsiasi atto di disposizione patrimoniale senza limitazioni di sorta, essendo di sua competenza tutto quanto per legge non sia espressamente riservato alle deliberazioni dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione nomina un Comitato Esecutivo determinandone il numero dei componenti (tra 3 e 7) e le norme di funzionamento e/o uno o più Amministratori Delegati, determinando il contenuto, i limiti e le modalità di esercizio della delega.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare tutti quei poteri che sono per legge delegabili al Presidente, al Vicepresidente, agli Amministratori Delegati, al Comitato Esecutivo e a uno o più Consiglieri di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare uno o più Direttori Generali nonché Procuratori Speciali per determinati atti o categorie di atti determinandone mansioni, attribuzioni e poteri, anche di rappresentanza, nel rispetto delle limitazioni di legge.

Nei limiti dei loro poteri, il Presidente, il Vicepresidente, gli Amministratori Delegati e il Comitato Esecutivo possono rilasciare anche a terze procure speciali per categorie di atti di ordinaria amministrazione, nonché per determinati atti di straordinaria amministrazione.

Al Presidente, al Vicepresidente e agli Amministratori Delegati, ove questi siano stati nominati, spetta disgiuntamente la rappresentanza della Società di fronte ai terzi e in giudizio, con facoltà di promuovere azioni, querele e istanze giudiziarie e amministrative per ogni grado di giudizio ed anche per i giudizi di revocazione o per Cassazione.

Il Consiglio di Amministrazione, anche attraverso il Presidente o gli Amministratori Delegati, riferisce tempestivamente e con periodicità almeno trimestrale al Collegio Sindacale sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società o dalle Società controllate, comprese quelle atipiche, inusuali o con parti correlate; in particolare, riferisce sulle operazioni nelle quali gli amministratori abbiano un interesse, per conto proprio o di terzi, o che siano influenzate dal soggetto che esercita l'attività di direzione e coordinamento.

La Società dispone, inoltre, dei seguenti comitati:

- Comitato Remunerazione e Nomine;
- Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità;
- Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

### 3.2. Il sistema di controllo interno di Alerion Clean Power S.p.A.

Alerion ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i. Codice Etico e di Comportamento nel quale sono descritti i principi etici e di comportamento ai quali il personale di Alerion si ispira;
- ii. il Codice di Autodisciplina, adottato sulla base di quanto suggerito da Borsa Italiana;
- iii. il sistema di deleghe e procure al fine di consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale;
- iv. Organigramma e Ordini di servizio, ossia la documentazione che descrive la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- v. il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi formalizzato nell'insieme delle procedure aziendali;
- vi. il sistema di controllo amministrativo e contabile;
- vii. le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- viii. la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- ix. il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- x. il "corpus" normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile.

### 3.3. Linee Guida comportamentali

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare le seguenti linee guida comportamentali:

- i. astenersi dal porre in essere o partecipare alla realizzazione di condotte che, considerate individualmente o collettivamente, possano integrare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- ii. astenersi dal porre in essere e adottare comportamenti che, sebbene non integrino, di per sé, alcuna delle fattispecie dei suddetti reati presupposto, possano potenzialmente diventare idonei alla realizzazione dei reati medesimi.
- iii. tenere comportamenti corretti e rispettosi delle norme di legge e del sistema di controllo interno di Alerion.

### 3.4. Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato

La Società si pone l'obiettivo di implementare un efficace sistema di controlli preventivi che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente.

Per tutte le aree "a rischio" identificate sono garantiti i seguenti principi generali di controllo, a prescindere dal grado di rilevanza delle singole fattispecie di reato o dal grado di rischio sotteso:

- i. **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- ii. **Separazione delle funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- iii. **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- iv. **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

In tale contesto, pertanto, nell'espletamento delle attività viene assicurato il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

## 4. L'Organismo di Vigilanza

### 4.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- a) autonomia ed indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

### 4.2. Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

### 4.3. Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio<sup>4</sup>.

### 4.4. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

Possono essere nominati membri dell'OdV persone fisiche che abbiano i requisiti indicati nel presente documento.

A questo fine, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata della carica:

- i. non dovranno rivestire incarichi esecutivi o deleghe nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- ii. non dovranno svolgere funzioni esecutive per conto della Società;

---

<sup>4</sup> Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

- iii. non dovranno intrattenere significativi rapporti di affari con la Società, con società controllanti o con società da questa controllate, ad essa collegate o sottoposte a comune controllo, salvo il preesistente rapporto di lavoro subordinato, né intrattenere significativi rapporti di affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- iv. non dovranno far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi o dell'azionista o di uno degli azionisti del gruppo di controllo, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- v. non dovranno risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni superiori al 5% del capitale con diritto di voto della Società, né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto o per effetto l'esercizio del controllo sulla Società.
- vi. non dovranno essere stati sottoposti a interdizione, inabilitazione, fallimento o, comunque, a condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi.

#### 4.5. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio d'Amministrazione provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare.

L'Organismo di Vigilanza è composto da almeno tre componenti che provvedono a nominare il presidente, salvo che tale funzione non sia direttamente attribuita dal Consiglio di Amministrazione attraverso la delibera di nomina dei componenti.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, al momento della nomina, una dichiarazione attestante la sussistenza dei requisiti di eleggibilità di cui al precedente paragrafo e successivamente, poiché la sussistenza dei requisiti è richiesta per tutta la durata dell'incarico, a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione e allo stesso OdV l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Una volta insediato, l'Organismo di Vigilanza provvede a dotarsi di un proprio regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere.

Il Consiglio di Amministrazione di Alerion ha nominato quale Organismo di Vigilanza della Società un organo pluri-soggettivo composto da 3 (tre) membri esterni individuati tra soggetti aventi i requisiti di onorabilità e professionalità descritti al paragrafo precedente. In particolare, i membri dell'organismo di Vigilanza hanno competenze in ambito amministrativo-contabile, legale, in ambito di organizzazione aziendale e di sistema di controllo interno.

Tale configurazione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

#### 4.6. Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza ha durata triennale, salvo diversamente previsto e deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

La cessazione dall'incarico di componente dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- a) scadenza dell'incarico;
- b) revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- c) rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- d) ricade nelle ipotesi di ineleggibilità di cui al precedente paragrafo 4.2.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- a) il manifestarsi di una delle cause di ineleggibilità di cui al paragrafo 4.1;
- b) il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- c) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- d) il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Collegio Sindacale della Società.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV. Salvo che in caso di revoca, il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

Per almeno due anni dalla cessazione della carica i componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono intrattenere significativi rapporti di affari con la Società o con altre società controllate o collegate, ad eccezione dell'eventuale rapporto di lavoro subordinato già esistente prima dell'incarico di membro dell'OdV.

#### 4.7. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio d'Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza, in conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, è affidato il compito di:

- a) vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- b) verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- c) individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- d) verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- i. verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre Alerion al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV; effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- ii. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- iii. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- iv. verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione, in quanto ultimo responsabile del funzionamento del modello organizzativo, potrà in ogni caso svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'Organismo medesimo.

#### 4.8. Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Per assicurare un'effettiva autonomia di azione, è messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza una adeguata dotazione finanziaria annua iniziale della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es.: consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). Qualsiasi richiesta eccedente tale importo, sarà oggetto di supervisione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, la dotazione finanziaria annua iniziale potrà essere oggetto, se necessario, di futura revisione nell'ambito del processo di formazione del budget aziendale.

A tal proposito, e in considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti e al fine di dare continuità al proprio operato, l'Organismo di vigilanza, nello svolgimento dei propri compiti, potrà avvalersi - sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità - del responsabile internal audit, nonché di quelle altre funzioni aziendali di Alerion che, di volta in volta, si potranno rendere utili allo svolgimento delle attività indicate.

L'Organismo di vigilanza potrà inoltre fare ricorso, ove necessario, a consulenti esterni ai quali delegare circoscritti campi di indagine che richiedano specializzazioni non presenti all'interno dell'Organismo.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV per un periodo di 10 anni in un apposito archivio cartaceo e/o elettronico.

#### 4.9. Libri obbligatori dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a conservare e aggiornare i seguenti Libri:

- Libro verbale delle riunioni dell'OdV;
- Libro registro segnalazioni e istruttorie.

I Libri obbligatori dell'OdV dovranno essere custoditi a cura del Presidente dell'OdV secondo quanto previsto nel regolamento dell'Organismo.

Gli organi e le funzioni di controllo della Società possono prendere visione del "Libro verbale delle riunioni dell'OdV", mentre il "Libro Registro segnalazioni e istruttorie" potrà essere consultato esclusivamente dai componenti dell'OdV in quanto contenente informazioni riservate (dati anagrafici dei soggetti segnalanti).

#### 4.10. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

##### 4.10.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di Alerion ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.



I Destinatari - in particolare i soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto, Apicali e Subordinati - presentano, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i. i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da Alerion;
- ii. i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- iii. i Terzi sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV.

Oltre alle informazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- a) report di sintesi dei provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto che possano coinvolgere la Società;
- b) comunicazioni, richieste di informazioni e/o ordini di esibizione di documentazione a/da qualsiasi pubblica autorità ricollegabili a circostanze che possano rilevare ai fini di eventuali declaratorie di responsabilità ai sensi del Decreto;
- c) richieste di assistenza legale inoltrate da parte dei dirigenti/dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- d) riepilogo dei contenziosi in essere previsti dal Decreto;
- e) verbali di indagini interne dalle quali sono emerse presunte o accertate violazioni dei principi contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali;
- f) copia dei procedimenti disciplinari attivati a seguito di violazioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- g) copia delle relazioni redatte a seguito di indagini svolte in merito alla presunta violazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali che hanno portato alla non applicazione delle sanzioni con evidenza delle relative motivazioni;
- h) elenco dei finanziamenti pubblici richiesti e dei finanziamenti pubblici ottenuti;
- i) piano delle attività di formazione definite in materia 231;
- j) comunicazione in merito all'emissione, modifica e integrazione delle procedure rilevanti ai fini del Modello;
- k) copia dei verbali delle autorità che hanno evidenziato carenze organizzative con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro;
- l) copia dei verbali delle riunioni ex art. 35 D.Lgs. 81/08;
- m) comunicazioni di avvenuti aggiornamenti del Documento di Valutazione dei Rischi;
- n) statistiche inerenti agli infortuni, agli incidenti sul lavoro ed alle malattie professionali e annesse relazioni accompagnatorie;
- o) copia di comunicazioni del Collegio Sindacale riguardanti possibili carenze nel Sistema di Controllo Interno, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio;
- p) informativa sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle aree a rischio reato di propria competenza, con l'indicazione motivata degli eventuali scostamenti o dell'eventuale necessità di modifiche ai predetti protocolli ed ogni anomalia o atipicità riscontrata nell'ambito delle attività svolte;
- q) lista degli omaggi effettuati a Rappresentanti della P.A. ed eventuali spese di rappresentanza;
- r) elenco incarichi professionali e consulenze assegnate a terzi;

- s) estratto dei Verbali del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale relativi alle delibere attinenti all'Organismo di Vigilanza;
- t) Informativa per i profili legati alla sicurezza informatica ed ai reati c.d. Informatici.

La Società adotta, su indicazione dell'Organismo, specifici canali informativi dedicati (linee telefoniche dedicate o mail box create ad hoc) al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo. Le segnalazioni potranno essere mandate al seguente indirizzo di posta elettronica **organismodivigilanza@alerion.it**.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

L'Organismo prende in considerazione anche le segnalazioni anonime solo se contenenti elementi precisi e concordanti. Viceversa, le segnalazioni anonime saranno archiviate senza dar seguito a verifiche.

#### 4.10.2. Casi di segnalazione aventi ad oggetto un componente dell'Organismo di Vigilanza

Laddove una segnalazione non anonima o contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto un componente dell'OdV, le attività ispettive e decisionali saranno assunte e svolte dagli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza, sempre che rappresentino la maggioranza.

In tal caso sarà cura del Presidente e/o del Segretario (a seconda del componente segnalato) informare l'Amministratore Delegato della Società (o il Presidente del Collegio Sindacale) che potrà partecipare alle riunioni dell'OdV in materia per garantire la correttezza dei processi e delle decisioni, anche nei confronti del componente segnalato.

Laddove la segnalazione non anonima o contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto più componenti dell'OdV, si applicano le regole precedenti, sempre che non sia compromessa la maggioranza dei componenti, nel qual caso l'OdV passerà la materia alla competenza del Collegio Sindacale.

#### 4.10.3. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza presenta con cadenza semestrale al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale il rapporto consuntivo sull'attività svolta nel semestre trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività preventiva.

La relazione semestrale deve avere ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i monitoraggi effettuati e l'esito degli stessi, le

verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della valutazione delle Attività a rischio di reato;

- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
  - o acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - o dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

#### 4.10.4. Flussi informativi e coordinamento tra gli OdV infragrupo

Ferma restando l'autonomia delle Società Controllate e dei relativi organismi di vigilanza, considerata l'interazione tra le diverse società del Gruppo, è necessario che vengano istituiti flussi informativi tra gli organismi di vigilanza delle Controllate e l'Organismo di Vigilanza di Alerion.

In particolare, tali flussi comunicativi dovranno concentrarsi su: la definizione delle attività programmate e compiute; le iniziative assunte; le misure predisposte in concreto; eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

In dettaglio, dovrà essere previsto, almeno su base semestrale, l'invio di almeno le seguenti informazioni all'Organismo di Vigilanza di Alerion Clean Power S.p.A. da parte degli Organismi di Vigilanza delle altre società facenti parte del Gruppo Alerion:

- la pianificazione delle attività di vigilanza di propria competenza;
- le eventuali criticità di rilievo riscontrate nella programmazione ed esecuzione di tali attività e le eventuali azioni intraprese al fine di porvi rimedio;
- un'informativa sull'avvenuta adozione ed aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo della rispettiva Società Controllata;
- relazioni periodiche predisposte dai singoli Organismi di vigilanza per il Consiglio di Amministrazione delle rispettive società, relative alle attività svolte.

Fermo restando quanto sopra, gli OdV delle Società Controllate devono comunicare all'Organismo di Vigilanza di Alerion Clean Power Spa i fatti rilevanti riscontrati nella attività di vigilanza svolta che abbiano o possano avere un impatto significativo sul Modello 231 di Alerion ovvero che possano eventualmente comportare una responsabilità di carattere penale o amministrativo della Società o del suo personale.

Gli organismi di Vigilanza delle Società Controllate devono mettere a disposizione dell'Organismo di

**Vigilanza di Alerion** le informazioni da quest'ultimo richieste al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza di quest'ultimo.

## **5. Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate**

### **5.1. Principi generali**

Alerion Clean Power S.p.A. prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Ai sensi dell'articolo 2106 del codice civile, con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente sistema sanzionatorio integra le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi (di seguito “CCNL Commercio”), applicato all'organico con qualifica non dirigenziale, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi (di seguito “CCNL Dirigenti Commercio”) applicato all'organico con qualifica dirigenziale

### **5.2. Definizione di “Violazione” ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio**

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce **“Violazione”** del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti che violino le misure di tutela dei soggetti che al fine di preservare l'integrità della Società, abbiano effettuato segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 attraverso i canali previsti ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001;
- l'effettuazione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, fatte con dolo o colpa grave dal soggetto segnalante e che si rivelino infondate a seguito delle previste verifiche e controlli.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, il Consiglio di Amministrazione classifica le azioni degli Amministratori, Dipendenti e altri soggetti terzi in:

- comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale, quali a titolo di esempio:

- violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
- violazione del Codice Etico e di Comportamento;
- violazione, aggiramento o disattivazione colposa di quanto prescritto dal Modello;
- comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti dell'Amministratore e/o Dipendente, quale l'adozione di comportamenti di cui al precedente punto 1. diretti in modo non equivoco al compimento di un Reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della Società, nonché reiterate violazioni alle procedure operative aziendali;
- comportamenti tali da provocare grave nocimento morale o materiale alla Società tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o inerenti fatti illeciti presupposti dei Reati, ovvero comportamenti di cui ai precedenti punti 1. e 2. commessi con dolo.

### 5.3. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della Violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante ad Alerion;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ad eventuali precedenti attribuiti al soggetto autore della condotta illecita;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

### 5.4. Sanzioni

#### 5.4.1. Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende del Terziario, della distribuzione e dei servizi applicato in Alerion (di seguito, per brevità, il "CCNL"), nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo "Statuto dei lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 5.2 del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, ai seguenti provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria;

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 5 giorni per i lavoratori somministrati e di 10 giorni per i lavoratori diretti;
- licenziamento con preavviso o senza preavviso.

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel Sistema Disciplinare in uso presso Alerion, il lavoratore incorre in quanto stabilito dal CCNL applicato in azienda.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dalla Direzione.

#### 5.4.2. Dirigenti

In caso di: (a) Violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2, o (b) adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio Reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte di dirigenti, troveranno applicazione i medesimi provvedimenti previsti per il personale dipendente di qualifica non dirigenziale in virtù del rinvio operato dal Contratto CCNL Dirigenti Commercio.

#### 5.4.3. Amministratori

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più degli Amministratori di Alerion, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui la Violazione sia tale da far venire meno i requisiti richiesti al momento della nomina ad Amministratore, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Alerion (o, in sua vece, l'altro Consigliere) procederà senza indugio alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca dell'Amministratore.

#### 5.4.4. Sindaci

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adottati gli opportuni provvedimenti.

#### 5.4.5. Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, la Società ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Alerion, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto; (b) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

#### 5.4.6. Registro

La Società adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2. L'iscrizione a tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.