

ALERION SERVIZI TECNICI E SVILUPPO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO

di

ALERION SERVIZI TECNICI E
SVILUPPO S.R.L.

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 –
*“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle
società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma
dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*

INDICE

STRUTTURA DEL MODELLO	5
Glossario.....	6
Abbreviazioni.....	13
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	14
1.1 La responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato	14
1.2 In particolare: la responsabilità amministrativa a titolo di “concorso”	16
1.3 I reati presupposto	17
1.4 Le sanzioni previste dal Decreto.....	19
1.5 Delitti tentati	22
1.6 Presupposti di esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente.....	22
1.7 Le Linee Guida per la costruzione del Modello 231.....	23
2. Il Modello 231 di Alerion Servizi Tecnici e sviluppo S.r.l.	24
2.1 Alerion Servizi Tecnici e Sviluppo S.r.l.	24
2.2 Attività affidate in <i>outsourcing</i> da Alerion Servizi Tecnici e Sviluppo S.r.l. alla capogruppo Alerion Clean Power e a Fri-El Green Power S.p.a.....	25
2.3 Adozione del Modello in Alerion Servizi Tecnici e Sviluppo S.r.l.	27
2.4 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Alerion Servizi Tecnici e Sviluppo S.r.l.	28
2.4.1 Le finalità del Modello	28
2.4.2 La costruzione del Modello	28
2.4.3 Il concetto di rischio accettabile	28
2.4.4 La struttura del Modello e i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione	28
2.4.5 Adozione del Modello e suo aggiornamento	29
2.4.6 I documenti connessi al Modello.....	29
2.4.7 Il Codice etico.....	29
2.4.8 Il sistema procedurale	30
2.4.9 Gestione delle risorse finanziarie	31
2.5 Diffusione del Modello.....	31
2.5.1 Destinatari	31
2.5.2 Formazione e Informazione del Personale.....	31
2.5.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello.....	32
3. Elementi del modello di governance e dell’assetto organizzativo generale di Alerion Servizi Tecnici e Sviluppo S.r.l.	33
3.1 Il Modello di governance della Società.....	33
3.2 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Alerion Servizi Tecnici e Sviluppo S.r.l.....	33
3.3 Linee Guida comportamentali.....	34

3.4	Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato.....	34
4.	L’Organismo di Vigilanza	35
4.1	Caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza.....	35
4.1.1	Autonomia e indipendenza	35
4.1.2	Professionalità	35
4.1.3	Continuità d’azione.....	35
4.2	Individuazione dell’Organismo di Vigilanza – Cause di ineleggibilità o decadenza dall’incarico	35
4.3	Durata dell’incarico e cause di cessazione dell’incarico	36
4.4	Funzioni, compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza	37
4.5	Risorse dell’Organismo di Vigilanza	38
4.6	Documentazione obbligatoria dell’Organismo di Vigilanza	38
4.7	Flussi informativi dell’Organismo di Vigilanza	39
4.7.1	Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	39
4.7.2	Casi di segnalazione aventi ad oggetto un componente dell’Organismo di Vigilanza	40
4.7.3	Obblighi di informazione propri dell’Organismo di Vigilanza.....	40
4.7.4	Flussi informativi e coordinamento con l’OdV della capogruppo	41
5.	Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate nonché in materia di whistleblowing.....	42
5.1	Principi generali	42
5.2	Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio.....	43
5.3	Criteri per l’irrogazione delle sanzioni	44
5.4	Sanzioni	44
5.4.1	Personale dipendente in posizione non dirigenziale.....	44
5.4.2	Dirigenti	46
5.4.3	Amministratori.....	46
5.4.4	Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni.....	46
5.4.5	Registro	46

Versione n.	Data approvazione	Principali modifiche
1-2024	28.02.2024	(i) <u>D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24</u> , recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”: nuova disciplina in materia di whistleblowing (efficace dal 17 dicembre 2023). Conseguenti modifiche al Codice etico, alla Parte generale del Modello e all’Allegato 1. (ii) <u>Procedura di gestione delle segnalazioni ex D.Lgs. n. 24/2023 (Whistleblowing)</u> . Conseguenti modifiche al Codice etico e alla Parte generale del Modello 231 nonché

		<p>all'Allegato 8 del Modello 231.</p> <p>(iii) <u>Adozione di altre procedure di Gruppo</u>. Conseguenti modifiche alle Sezioni della Parte speciale del Modello 231 e all'Allegato 7.</p> <p>(iv) <u>L. 14 luglio 2023, n. 93</u>, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d’autore mediante le reti di comunicazione elettronica”: modifica dell'art. 171-ter della L. n. 633/1941 (richiamato nell'art. 25-novies del Decreto n. 231 del 2001), con inserimento della lettera h-bis). Conseguente modifica della Sezione C della Parte speciale del Modello 231 e agli Allegati 3, 4 e 8 del Modello 231.</p> <p>(v) <u>L. 10 agosto 2023, n. 103</u>: inserimento del comma 2-bis nell’art. 19, D.Lgs. n. 231/2001 (Confisca). Conseguente modifica della Parte generale del Modello 231 e dell’Allegato 1.</p> <p>(vi) <u>L. 09.10.2023, n. 137</u> - "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione": - modifica degli artt. 24 e 25-octies.1 del Decreto n. 231 del 2001; - inserimento, nel catalogo dei reati presupposto, dei reati: - turbata libertà degli incanti (art. 353, c.p.); - di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis, c.p.); - di trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis, c.p.). Conseguenti modifiche alla Sezione B e introduzione di una nuova Sezione R della Parte speciale del Modello 231 e agli Allegati 1, 3, 4 e 8 del Modello 231.</p> <p>(vii) <u>L. 27.12.2023, n. 206</u> – “Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy”: modifica dell’art. 517, c.p. Conseguenti modifiche alla Sezione F della Parte speciale e Allegati 3, 4 e 8 del Modello 231.</p> <p>(viii) <u>L. 22.01.2024, n. 6</u> – “Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli articoli 518-duodecies, 635 e 639 del codice penale”: modifica dell’art. 518-duodecies, c.p. Conseguenti modifiche alla Sezione Q della Parte speciale e Allegati 3, 4 e 8 del Modello 231.</p> <p>(ix) <u>Nuova struttura del contratto di service stipulato con la capogruppo Alerion Clean Power S.p.a. il 10.01.2022.</u></p> <p>(x) <u>Nuova struttura del contratto di service stipulato con Fri-El Green Power S.p.a. (parte correlata, socio della capogruppo) il 1° gennaio 2023.</u></p>
--	--	--

STRUTTURA DEL MODELLO

- **CODICE ETICO**
- **PARTE GENERALE**
- **PARTE SPECIALE**
 - **Sezione A** – Contenuto della Parte speciale – Attività sensibili – Procedure e Protocolli 231
 - **Sezione B** – Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
 - **Sezione C** – Reati informatici e trattamento illecito di dati
 - **Sezione D** – Delitti di criminalità organizzata
 - **Sezione E** – Reati contro la fede pubblica
 - **Sezione F** – Delitti contro l'industria e il commercio
 - **Sezione G** – Reati societari (corruzione tra privati)
 - **Sezione H** – Reati di abusi di mercato
 - **Sezione I** – Reati transnazionali
 - **Sezione J** – Reati in materia antinfortunistica
 - **Sezione K** – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
 - **Sezione L** – Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
 - **Sezione M** – Intralcio alla giustizia
 - **Sezione N** – Reati ambientali
 - **Sezione O** – Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
 - **Sezione P** – Reati tributari
 - **Sezione Q** – Delitti contro il patrimonio culturale – Riciclaggio di beni culturali e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
 - **Sezione R** – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
- **ALLEGATI**
 - ALLA PARTE GENERALE
 - Allegato 1** - Testo non ufficiale delle disposizioni del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (aggiornato alla Legge n. 137/2023)
 - Allegato 2** – Organigramma aziendale
 - Allegato 3** – Catalogo dei reati-presupposto (testo non ufficiale delle disposizioni, con evidenza dei reati rilevanti per la Società – Aggiornato alla Legge n. 6/2024)
 - Allegato 4** – Schede reato presupposto: modalità di attuazione degli illeciti (aggiornato alla Legge n. 6/2024)
 - Allegato 5** – Categorie di reato presupposto considerati “rilevanti”, anche solo in via ipotetica, per la Società a seguito del risk assessment svolto (aggiornato alla Legge n. 137/2023)
 - ALLA PARTE SPECIALE
 - Allegato 6** – Risk Matrix 231 (documento aggiornato)
 - Allegato 7** – Normativa interna (aziendale e di Gruppo – documento aggiornato al 31 gennaio 2024)
 - Allegato 8** – Sintesi dei reati presupposto ritenuti rilevanti (aggiornato alla Legge n. 6/2024)

Glossario

- "Attività sensibili" (o "aree a rischio" o "processi sensibili" o "processi a rischio"): le attività svolte dalla Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati; le attività sensibili si distinguono in:
 - a. attività "operative", costituite dai processi aziendali nel cui ambito possono essere (direttamente) commessi i reati-presupposto (es.: "ispezioni degli organi di controllo", per quanto si riferisce al reato di corruzione; "gestione dei contributi pubblici", per quanto si riferisce al reato di malversazione);
 - b. attività "strumentali", costituite dai processi aziendali attraverso i quali possono essere creati, in astratto, i mezzi o le modalità per la commissione dei reati; in altri termini, i processi che favoriscono o si collegano, rendendoli possibili, a comportamenti (commissivi od omissivi) costituenti direttamente fattispecie di reato, quali (a titolo esemplificativo) le attività di gestione di strumenti di tipo finanziario (es.: "rimborsi spese ai dipendenti" e "sistema premiante del personale" per quanto si riferisce al reato di corruzione).

- "Apicali" (o "Soggetti apicali"): persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua Funzione/Unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ex art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto.

- "Aree sensibili": aree operative nelle quali si collocano le attività sensibili.

- "Autorità": Organismi pubblici con poteri autoritativi; tra esse si ricomprendono (a titolo esemplificativo): l'Autorità giudiziaria, i Ministeri, la Guardia di finanza, l'Agenzia delle Entrate, le Istituzioni, le Pubbliche Amministrazioni, il Garante della *privacy*, le altre Autorità di vigilanza.

- "Authority Matrix": insieme delle deleghe e procure aziendali.

- "Capogruppo": ALERION CLEAN POWER S.P.A., con sede a Milano (socio unico, che esercita attività di direzione e coordinamento della Società).

- "Codice Etico aziendale" (o "Codice Etico"): codice di comportamento adottato dalla Società con riferimento allo svolgimento delle sue attività e della propria *mission*, per definire i principi ispiratori, le

leggi e le normative nonché le regole interne, in un quadro di valori etici di correttezza, riservatezza, trasparenza e conformità alle disposizioni applicabili (di origine esterna o interna); il Codice Etico è parte integrante del Modello.

- **“Consulenti”**: coloro che collaborano con la Società in forza di un contratto di collaborazione di qualsiasi natura.

- **“Control and Risk Self Assessment”**: metodologia che ha come obiettivo quello di migliorare la cultura del controllo a tutti i livelli manageriali e operativi. Il CRSA prevede un sistema di autovalutazione strutturata del profilo di rischio da parte del *management*, in relazione agli obiettivi aziendali definiti. Per le aree di rischio significative segue la rilevazione dei controlli esistenti e la pianificazione di opportune contromisure. L’autovalutazione di Controlli e Rischi è svolta da ciascuna Funzione aziendale interessata, al fine di identificare le eventuali aree “sensibili” ove ipoteticamente sarebbe possibile la realizzazione dei reati.

- **“Decreto Sicurezza” (o “Testo unico sicurezza”)**: il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e s.m.i.

- **“Decreto 231” (o “Decreto” o “D.Lgs. n. 231/2001”)**: il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* e s.m.i. (v. **Allegato 1**).

- **“Destinatari” (o “Soggetti destinatari”) del Modello**: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società, vale a dire: Consiglio di amministrazione, Presidente del Consiglio di amministrazione, Amministratore delegato, Dirigenti, altri Dipendenti, Collaboratori esterni, Controparti contrattuali (Clienti, Consulenti, Fornitori, ecc.) nonché membri dell’Organismo di Vigilanza. A ciascun Destinatario sono riferiti specifici obblighi, come stabiliti dal Modello (v. anche “Sistema disciplinare”, come descritto nella presente Parte generale del Modello).

- **“Dipendenti”**: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i Dirigenti.

- **“Enti/e”**: soggetti/o sottoposti/o alla disciplina in materia di responsabilità amministrativa di cui al

D.Lgs. n. 231/2001, vale a dire <<enti forniti di personalità giuridica e ... società e associazioni anche prive di personalità giuridica>>¹, esclusi <<Stato ... enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché ... enti che svolgono di rilievo costituzionale>>². Si intende anche, in senso specifico, la Società.

- "Fornitori": controparti nei processi di acquisto di beni e servizi.

- "Funzione/Unità organizzativa": articolazione organizzativa della Società (v. Organigramma aziendale: **Allegato 2**).

- "Gruppo" (o "Gruppo Alerion"): insieme delle Società controllate dalla capogruppo.

- "Incaricato di pubblico servizio": la definizione della categoria di "soggetti incaricati di un pubblico servizio" non è allo stato concorde in dottrina così come in giurisprudenza. Volendo meglio puntualizzare tale categoria, è necessario partire dalla definizione fornita dal codice penale e dalle interpretazioni emerse a seguito dell'applicazione pratica. In particolare, l'art. 358 del codice penale stabilisce che: <<Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale>>.

Quindi, affinché possa definirsi pubblico, il "servizio" deve essere disciplinato (così come la "pubblica funzione") da norme di diritto pubblico; tuttavia, in questo caso, senza i poteri di natura certificativa, autorizzativa e deliberativa propri della pubblica funzione.

Inoltre, la legge precisa che non può mai costituire "servizio pubblico" lo svolgimento di <<semplici mansioni di ordine>> né la <<prestazione di opera meramente materiale>> (art. 358, comma 2, c.p.). La giurisprudenza ha individuato una serie di "indici rivelatori" del carattere pubblicistico dell'ente, per i quali è emblematica la casistica in tema di società per azioni a partecipazione pubblica. In particolare, si fa riferimento ai seguenti indici: (i) la sottoposizione a un'attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché a un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici; (ii) la presenza di una convenzione e/o concessione con la pubblica amministrazione; (iii) l'apporto finanziario da parte dello Stato; (iv) la presenza dell'interesse pubblico in seno all'attività economica.

¹ Art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001 (v. Allegato 1).

² Art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 231/2001 (v. Allegato 1).

L'elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualità di "incaricato di un pubblico servizio" è rappresentato, dunque, non dalla natura giuridica assunta o detenuta dall'ente ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale. Recentemente la Corte di Cassazione ha affermato che è incaricato di pubblico servizio chi in concreto lo esercita, indipendentemente anche da qualsiasi rapporto di impiego con un determinato ente pubblico (Cass., sent. n. 28424 del 12.06.2013).

- "Linee guida 231": linee guida definite da Confindustria (e dalle altre Associazioni di categoria) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7, D.Lgs. n. 231/2001.

- "Linee guida SGSL": linee guida per la costruzione del Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) – In particolare: "Linee di indirizzo SGSL per l'esercizio dei parchi eolici", INAIL, 2019.

- "Modello" (o "Modello 231"): il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001; in senso specifico, il modello adottato dalla Società.

- "Organismo di Vigilanza": <<Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo>> cui l'Ente ha affidato <<il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza>> del Modello 231 e di curare il suo aggiornamento³; in senso specifico, l'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società.

- "Parco eolico ": l'insieme di macchine, impianti nonché infrastrutture finalizzate alla produzione di energia elettrica, a partire dall'energia cinetica del vento, per la sua immissione nella rete elettrica nazionale. Il parco eolico comprende, quindi, il sistema meccanico e il sistema elettrico finalizzati alla produzione dell'energia elettrica, fino al punto di connessione con la rete di trasmissione elettrica nazionale. In generale, i parchi eolici sono costituiti dagli aerogeneratori, dalla sottostazione per la connessione alla rete di trasmissione elettrica nazionale, da eventuali cabine di trasformazione/smistamento e dal sistema elettrico di collegamento fra gli aerogeneratori e la sottostazione; fa parte del parco eolico anche la rete stradale di collegamento fra i suddetti componenti.

- "Policy anticorruzione": Policy di Gruppo che si pone l'obiettivo di:

- riportare le principali aree ed attività in cui il Gruppo Alerion è esposto al rischio corruzione;
- illustrare le misure adottate per la prevenzione ed il contrasto della corruzione;

³ Art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001 (v. Allegato 1).

- fornire a tutto il personale e a tutti coloro che operano a favore o per conto del Gruppo Alerion i principi e le regole da seguire al fine di garantire la conformità alle Leggi Anticorruzione;
- comunicare le azioni da intraprendere in caso di eventuali violazioni.

- **“Principio di legalità”**: principio sancito dall’art. 2, D.Lgs. n. 231/2001 (*<<1. L’ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.>>*).

- **“Procedura” (o “Protocollo operativo” o “Norma interna”)**: insieme di regole e protocolli di comportamento, anche non formalizzati, per l’esecuzione di determinate operazioni e processi aziendali (a titolo esemplificativo: Policy, Procedure, Istruzioni operative, Moduli, Principi generali e speciali di comportamento previsti dal Codice Etico e dal Modello 231, ecc.). Per i Principi di comportamento v. Sezioni della Parte speciale del Modello 231.

- **“Procuratori”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato.

- **“Pubblica Amministrazione”**: nel codice penale non esiste una definizione di *“Pubblica Amministrazione”*. Tenuto conto di quanto stabilito nella Relazione ministeriale allo stesso codice in relazione ai reati in esso previsti, sono ritenuti appartenere alla pubblica amministrazione quegli enti che svolgono *<<tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici>>*. Comunemente, agli effetti della legge penale viene considerato *“Ente della pubblica amministrazione”* qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi. Per una esemplificativa elencazione dei soggetti giuridici appartenenti a tale categoria, è possibile fare riferimento all’art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante *<<Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche>>*⁴.

- **“Pubblico ufficiale”**: ai sensi dell’art. 357, primo comma, del codice penale: *<<Agli effetti della legge*

⁴ *<<tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.>>*

penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”.>> Il secondo comma della stessa norma si preoccupa, poi, di definire la nozione di “pubblica funzione amministrativa”. Non si è invece compiuta un’analoga attività definitoria per precisare la nozione di “funzione legislativa” e “funzione giudiziaria”, in quanto l’individuazione dei soggetti che rispettivamente le esercitano non ha, di solito, dato luogo a particolari problemi. Pertanto, il secondo comma dell’articolo in esame precisa che agli effetti della legge penale: <<è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi>>. In altre parole, è definita pubblica la funzione amministrativa disciplinata da “norme di diritto pubblico”, ossia da quelle norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico e, come tali, contrapposte alle norme di diritto privato. La Corte di Cassazione ha affermato che la qualifica penalistica di pubblico ufficiale deve essere riconosciuta a quei soggetti che, pubblici dipendenti o “semplici privati”, quale che sia la loro posizione soggettiva, possono e debbono, nell’ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, esercitare, indipendentemente da formali investiture, poteri autoritativi, deliberativi o certificativi, disgiuntamente e non cumulativamente considerati (Cass., Sez. VI pen., sent. 21.05.2013, n. 35512).

- "Reato/i" (o "Reato/i-presupposto"): il/i reato/i ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 (v. **Allegati 3 e 4**).

- "Risk Matrix 231" (o "Risk Matrix"): mappa delle attività e dei connessi rischi di reato, predisposta in occasione del processo di *risk management* svolto preliminarmente all’adozione del presente documento e periodicamente aggiornata dal *management* (v. **Allegato 6**).

- "Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi"⁵ (o, più brevemente, "Sistema di controllo interno"): il termine può riferirsi sia a un “processo” che a un “insieme di regole, procedure e strutture organizzative”, come di seguito precisato:

(i) <<processo, attuato dal Consiglio di Amministrazione, dai dirigenti e da altri soggetti della struttura aziendale, finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:

- efficacia ed efficienza delle attività operative;

⁵ Per il passaggio da un “sistema di controllo interno” a un “sistema di controllo interno e di gestione dei rischi” si veda il nuovo art. 7 (corrispondente al precedente art. 8) del Codice di autodisciplina di Borsa italiana 2011 (cd. “Codice Preda”).

- *attendibilità delle informazioni di bilancio;*
- *conformità alle leggi ed ai regolamenti in vigore*⁶;

(ii) *<<l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati*⁷.

- "Sistema di gestione integrato Salute sicurezza sul lavoro e Ambiente (SGI)": Sistema di Gestione Integrato Salute, Sicurezza sul lavoro e Ambiente adottato, a partire dal 2019, dal Gruppo Alerion secondo la norma UNI EN ISO 45001:2023 (la Società non è ancora certificata).

- "Società" (o "ASTS"): ALERION SERVIZI TECNICI E SVILUPPO S.R.L., con sede legale a Milano (MI), via Fucini n. 4
– Codice fiscale, Partita I.V.A. e Numero di iscrizione al Registro imprese (CCIAA di Milano): 07933580966.

- "Whistleblowing": sistema di segnalazione di violazioni conforme alle disposizioni recate dal D.Lgs. n. 24/2023, disciplinato della "Procedura di gestione delle segnalazioni" di Gruppo, adottata dalla Società.

⁶ Vgs. CoSO Report sull'E.R.M. (Enterprise Risk Management).

⁷ Vgs. Codice di Autodisciplina per le società quotate, Borsa italiana S.p.a., 2006, para. 8 (nella versione 2011 del Codice, v. art. 7).

Abbreviazioni

- "**CCNL**": il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore e applicato dalla Società (Metalmeccanici).
- "**CdA**": il Consiglio di amministrazione della Società.
- "**CRSA**": *Control & Risk Self Assessment* (v. "Glossario").
- "**c.c.**": codice civile – R.D. 16.03.1942, n. 262 e s.m.i.
- "**cit.**": citato.
- "**citt.**": citati.
- "**c.p.**": codice penale – R.D. 19.10.1930, n. 1398 (Gazzetta n. 251 del 26/10/1930) e s.m.i.
- "**c.p.p.**": codice di procedura penale – D.P.R. 22.09.1988, n. 447 (Gazzetta ufficiale n. 250 del 24.10.1988) e s.m.i.
- "**D.L.**": Decreto legge.
- "**D.Lgs.**": Decreto legislativo.
- "**L.**": Legge.
- "**OdV**": Organismo di Vigilanza (nominato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 - v. "Glossario").
- "**P.A.**": Pubblica amministrazione (inclusi i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio).
- "**SCI**": Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (v. "Glossario").
- "**SGSL**": "Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro" (citato dall'art. 30, D.Lgs. n. 81/2008).
- "**s.m.i.**": successive modifiche e integrazioni.
- "**ss.**": seguenti.

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 degli enti derivante da reato

In attuazione della Legge delega 29 settembre 2000, n. 300, il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ha introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (v. **Allegato 1**, cit.), 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.

La finalità del Decreto è quella di reprimere, mediante l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive, ogni forma di *“economia illegale”* realizzata dall'Ente nella ricerca del profitto, sia nel caso di reato posto in essere nell'ambito della politica aziendale sia nelle ipotesi di mancanza di organizzazione e controllo.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto sussiste allorché, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, si realizza una delle condotte illecite elencate nello stesso provvedimento, perpetrate da persone fisiche che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle società o enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria/funzionale nonché esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. *“soggetti apicali”*);
- sono sottoposte alla direzione e vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. *“soggetti sottoposti”*).

Essa permane anche quando la persona fisica autrice del reato non è stata identificata o non risulta punibile o qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (per esempio per prescrizione o per morte del reo).

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche¹ 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 (v. oltre).

In sintesi, è configurabile la responsabilità amministrativa dell'Ente quando ricorrono i seguenti tre **presupposti**:

- a) Commissione di una delle fattispecie di reato espressamente previste dal Decreto da parte di “soggetti apicali” o “soggetti sottoposti”.

L'Ente non può essere ritenuto responsabile per una fattispecie di reato per la quale il legislatore non abbia previsto detta responsabilità e l'entità delle relative sanzioni (c.d. *“principio di legalità”*). Allo stesso tempo, il catalogo dei reati è comunque aperto e modificabile dal legislatore, come analizzato in seguito. Ai sensi dell'art. 26 del Decreto (v. Allegato 1, cit.), è altresì previsto che è configurabile la responsabilità amministrativa a carico dell'ente, con una riduzione delle relative sanzioni (da un terzo

alla metà), qualora il delitto presupposto non sia stato perfezionato, ma sia stato compiuto nella forma del **tentativo** e, quindi, la persona fisica autrice del reato presupposto abbia posto in essere atti idonei, diretti in modo non equivoco, a commettere il reato in questione, senza tuttavia compiere l'azione criminosa ovvero senza determinare l'evento lesivo.

Il Decreto, all'art. 5 (v. Allegato 1, cit.), identifica i soggetti autori dell'illecito nei:

- **soggetti c.d. "apicali"**, identificati in coloro che esercitano funzioni di rappresentanza (es.: legale rappresentante), di gestione (es.: amministratore delegato), di direzione (es.: direttore generale) dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (come, a esempio, il direttore di stabilimento) nonché fa riferimento ai soggetti che esercitano anche di fatto la gestione e controllo (es.: amministratore di fatto);
- **soggetti c.d. "sottoposti"** alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Appartengono a tale categoria coloro (esterni o interni all'organizzazione aziendale: v. oltre) i quali eseguono nell'interesse dell'Ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali. Oltre al personale dipendente si includono anche coloro che agiscono in nome e per conto o nell'interesse dello stesso, come ad esempio i collaboratori, i consulenti, i parasubordinati.

Con riguardo al principio di prevalenza della "funzionalità" del soggetto piuttosto che della "appartenenza", l'Ente è **responsabile anche nel caso di reati commessi da soggetti estranei alla propria organizzazione**, sempre che non siano sottoposti ad altrui direzione o vigilanza.

b) Sussistenza dell'interesse o vantaggio derivante all'Ente dalla commissione del reato.

Il legislatore identifica due distinte **condizioni oggettive**:

- il criterio dell'**interesse**, inteso come volontà dell'autore materiale del reato di voler beneficiare l'Ente con la sua condotta. Quest'ultima, secondo la dottrina, è posta in essere nell'interesse dell'Ente qualora, in base ad una valutazione ex ante, sia finalizzata, anche solo in parte, a conseguire una data utilità all'Ente, a prescindere dalla concreta realizzazione o meno di qualche beneficio. L'interesse dell'Ente deve, pertanto, risultare sussistente al momento della realizzazione del fatto criminoso da parte della persona fisica;
- il criterio del **vantaggio**, attinente all'effettivo beneficio ottenuto dall'Ente, indipendentemente dall'intenzionalità del soggetto che ha commesso il reato. L'accertamento del vantaggio deve, quindi, essere fatto con una valutazione ex post, sulla base della concreta utilità ricavata dall'Ente a seguito del reato.

Il vantaggio dell'Ente potrebbe essere rappresentato anche solo dalla **riduzione dei costi** aziendali in seguito all'assegnazione di un determinato servizio al Fornitore che ha commesso uno dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto.

E', invece, esclusa la responsabilità amministrativa dell'Ente qualora gli autori del reato (soggetti apicali o sottoposti) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi e non vi sia un vantaggio per l'Ente. Se, infatti, la condotta criminosa non è finalizzata a perseguire un interesse per l'Ente, neppure parzialmente, non è ascrivibile alcuna responsabilità a carico dell'Ente, poiché viene a meno uno dei presupposti oggettivi. Così come nell'ipotesi di reato commesso senza la finalità di ottenere un provento per l'Ente, è irrilevante la predisposizione e attuazione o meno di misure preventive e di controllo da parte dell'Ente, in quanto l'assenza del presupposto oggettivo elimina qualsivoglia possibilità di configurare una responsabilità ai sensi del Decreto.

c) Sussistenza di colpevolezza dell'Ente

La responsabilità amministrativa in discorso è configurabile qualora l'Ente non abbia adottato – o non

abbia rispettato – un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, attinente alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività, idoneo a prevenire la commissione del reato (si parla, infatti, di **“colpa organizzativa”**).

L’Ente è, quindi, destinatario di sanzioni solo nel caso in cui a esso sia rimproverabile una condotta contraria alle disposizioni di legge, posta in essere dai soggetti apicali o sottoposti, mediante scelte aziendali consapevoli, o quantomeno derivi da **“colpa in organizzazione”**, intesa come inosservanza degli obblighi di predisporre delle adeguate misure preventive nonché di controllo e di vigilanza.

La fondatezza della responsabilità amministrativa dell’Ente e della responsabilità penale della persona fisica sono, entrambe, oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

La Società partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l’illecito amministrativo. Con riferimento a tale aspetto, nell’ipotesi in cui il legale rappresentante sia indagato per un reato-presupposto dell’illecito amministrativo ascritto a carico dell’ente, e si trovi quindi in una situazione di conflitto con gli interessi dell’ente stesso, la nomina del difensore dell’ente deve avvenire per il tramite di un soggetto specificamente delegato a tale attività per i casi di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del rappresentante legale (in questo senso, v. Cass. Pen., Sez. III, 13 maggio 2022, n. 35387).

L’articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi e 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 In particolare: la responsabilità amministrativa a titolo di “concorso”

La responsabilità dell’Ente può sussistere, ai sensi del Decreto, anche laddove il soggetto autore del reato abbia **concorso alla sua realizzazione con soggetti estranei all’organizzazione dell’Ente** medesimo, purché sussista un interesse o vantaggio dell’Ente nella commissione del reato. **Potrebbe, quindi, essere coinvolto a titolo di colpa nei reati intenzionalmente compiuti da Fornitori (es.: Appaltatori, Smaltitori/Trasportatori di rifiuti, Partner commerciali ecc.)⁸**, l’Ente che, a titolo esemplificativo, avesse trascurato, in modo non motivato, di valutare in via preliminare il possesso dei requisiti previsti per legge in capo al Fornitore ovvero avesse accettato passivamente condizioni economiche particolarmente vantaggiose, soprattutto se fuori mercato.

Una particolare **ipotesi di concorso rileva con riferimento ai reati propri**; al riguardo, di seguito si riporta uno stralcio delle Linee guida di Confindustria sulla costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, versione giugno 2021:

⁸ Linee guida 231 di Confindustria, giugno 2021: <<A titolo esemplificativo, si fa riferimento alla **possibilità di concorrere a titolo di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose)**, laddove alla violazione colposa dell’obbligo della ditta appaltatrice di adottare adeguate misure preventive, cui consegue l’evento delittuoso, abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell’appalto adottati dalla committente o, ancor di più, la violazione dell’obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza (art. 26, co. 6, d. lgs. n. 81/2008). **Analoghe considerazioni possono essere fatte con riguardo ai reati presupposto in materia ambientale.** Si pensi, ad esempio, ai reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, d. lgs. n. 152/2006), nei casi di mancata valutazione preliminare del committente circa la sussistenza dei requisiti di legge in capo alle ditte potenziali appaltatrici, ovvero di accettazione pedissequa di condizioni economiche di particolare vantaggio, se non addirittura fuori mercato. Altro ambito da considerare è quello riguardante il rischio di partecipazione concorsuale da parte del committente che manchi di considerare - o escluda in modo non motivato - taluni indici di valutazione previsti per legge ai fini della selezione dei propri partner commerciali.>>

<<Il concorso nel reato può rilevare ai fini della responsabilità dell'ente anche nella particolare ipotesi del **c.d. concorso dell'extraneus nel reato "proprio"**. In particolare, la responsabilità in concorso - ai sensi dell'art. 110 c.p. - dell'extraneus può ricorrere laddove costui, consapevole della particolare qualifica soggettiva del suo partner criminale (es. pubblico ufficiale, testimone, sindaco, ecc.), concorra nella condotta di reato proprio a quest'ultimo ascrivibile (es. abuso in atti d'ufficio). In tal caso, l'extraneus risponderà in concorso del medesimo reato previsto a carico del soggetto qualificato. Al riguardo, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che "ai fini dell'applicabilità dell'art. 117 c.p., che disciplina il mutamento del titolo del reato per taluno dei concorrenti, è necessaria, per l'estensione del titolo di reato proprio al concorrente extraneus, la conoscibilità della qualifica soggettiva del concorrente intraneus" (Cass. Pen. Sez. VI, Sent. n. 25390/2019).

La fattispecie sopra considerata potrebbe realizzarsi, in concreto, nel caso del dipendente di un'impresa che, approfittando di rapporti personali con il funzionario pubblico preposto al rilascio di determinati permessi e/o autorizzazioni, prenda contatto con quest'ultimo per ottenere un provvedimento favorevole nell'interesse dell'impresa, pur consapevole di non averne diritto. In un caso del genere, il dipendente potrebbe supportare il funzionario pubblico fornendogli pareri legali e documenti utili ai fini del perfezionamento del reato. La condotta del funzionario che rilascia il provvedimento non dovuto si inquadrirebbe nella fattispecie dell'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), che si configura come reato "proprio". Tuttavia, il dipendente (e con lui l'impresa nel cui interesse lo stesso abbia agito) risponderebbe a titolo di concorso dell'extraneus nel reato "proprio", in quanto nella sua condotta si rinverrebbero:

1. consapevolezza della funzione di pubblico ufficiale del soggetto contattato;
2. consapevolezza dell'antigiuridicità della condotta richiesta;
3. partecipazione attiva alla concretizzazione della condotta stessa.

La casistica sopra richiamata suggerisce l'opportunità di promuovere all'interno dell'impresa un adeguato livello di consapevolezza delle dinamiche realizzative dei reati rilevanti ai fini del decreto 231. Ciò soprattutto per favorire un'attenta selezione e successiva gestione dei propri partner e interlocutori, sia pubblici che privati.>>

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.

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

I reati presupposto della responsabilità amministrativa sono elencati dal Decreto agli artt. 24 e seguenti (v. Allegato 1, cit.); essi sono soggetti a continue variazioni e integrazioni, effettuate nel corso del tempo per mezzo di nuovi interventi legislativi.

Attualmente, le **categorie di reato** rilevanti ai sensi del Decreto n. 231 del 2001 sono le seguenti:

1. **Reati nei rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. n. 231/2001);**
2. **Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.Lgs. n. 231/2001);**
3. **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001);**
4. **Reati contro la fede pubblica (art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001);**
5. **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001);**
6. **Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001);**
7. **Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D.Lgs. n.**

- 231/2001);
8. Delitti contro la personalità individuale (artt. 25-quater.1 e 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001);
 9. **Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001 - per illeciti amministrativi v. art. 187-quinquies, TUF);**
 10. **Reati transnazionali (artt. 3 e 10, L. 16.03.2006, n. 146);**
 11. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001);**
 12. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001);**
 13. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001);**
 14. **Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001);**
 15. **Intralcio alla giustizia (art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001);**
 16. **Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001);**
 17. **Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001);**
 18. **Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001);**
 19. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001);**
 20. **Reati a carico degli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva;**
 21. **Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001);**
 22. **Contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001);**
 23. **Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001);**
 24. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices, D.Lgs. n. 231/2001).**

Le categorie di reato considerate rilevanti sono evidenziate, nel suddetto elenco, in grassetto.

Per il **catalogo dei reati presupposto** si rinvia all'**Allegato 3**; lo stesso viene aggiornato in senso dinamico a cura della Funzione Legale della capogruppo, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, per tener conto delle modifiche intervenute nel tempo.

Per una **esemplificazione delle modalità attuative dei reati** si rinvia all'**Allegato 4**; anche tale Allegato viene aggiornato in senso dinamico a cura della Funzione Legale di Alerion Clean Power, sempre in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, per tener conto delle modifiche intervenute nel tempo.

Come risulta evidente, il Decreto prende in esame una vasta ed eterogenea platea di illeciti, in continua evoluzione (v. Allegati 1, 2 e 3, citt.).

Peraltro, **non tutti gli illeciti considerati presupposto della responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001 possono essere, in realtà, ad oggi ipotizzate come ipoteticamente realizzabili nello svolgimento dell'attività sociale tipica posta in essere dalla Società.**

Le categorie di reato che, concretamente, possono risultare "rilevanti", in quanto ipoteticamente realizzabili da parte di soggetti qualificati che appartengono alla struttura gestionale e amministrativa della Società nell'esercizio specifico dell'attività d'impresa, o che comunque possono essere ritenute astrattamente rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001, sono elencate nell'Allegato 5 della presente Parte generale. A tale valutazione si è giunti a seguito del CRSA svolto in occasione della costruzione del presente Modello 231, ferma la possibilità di aggiornare gli esiti delle

analisi svolte nel corso dell'operatività aziendale.

La **futura evoluzione della normativa** (con la possibile introduzione di nuove fattispecie di reato-presupposto), **della giurisprudenza e delle linee guida di categoria** (in particolare, gli eventuali aggiornamenti inerenti i documenti di Confindustria "Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo", sia "Parte generale" che "Appendice-Case study"⁹) sarà oggetto di specifica attenta valutazione ai fini della eventuale integrazione e/o modifica del presente Modello 231¹⁰.

1.4 Le sanzioni previste dal Decreto

Il D.Lgs. n. 231/2001 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)¹¹ 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 a 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. n. 231/2001: v. Allegato 1, cit.).

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"*.

⁹ L'ultima versione risale al giugno 2021.

¹⁰ Al riguardo già la relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 231/2001 affermava che il nuovo sistema sanzionatorio avrebbe potuto, in futuro, *"con l'aggiunta di qualche semplice adattamento ... ricomprendere e disciplinare ... forme di responsabilità legate ad un più ampio ventaglio di reati"*.

¹¹ 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"*.

L'articolo 12, D.Lgs. n. 231/2001, 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.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può, comunque, essere superiore a 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. n. 231/2001 (v. Allegato 1, cit.), 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”.*

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, come già è stato fatto cenno, 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. 231/2001 (v. Allegato 1, cit.) 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. n. 231/2001** (v. Allegato 1, cit.), 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 fede¹².

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. n. 231/2001 – v. Allegato 1, cit.).

¹² La L. 10 agosto 2023, n. 103 (in G.U. 10/08/2023, n.186), art. 1, comma 1 (conversione, con modificazioni, del D.L. 13 giugno 2023, n. 69, in G.U. 13/06/2023, n. 136) ha modificato l'art. 19, D.Lgs. n. 231/2001, inserendo il comma 2-bis:

- *<<2-bis. Quando la confisca abbia ad oggetto stabilimenti industriali o parti di essi che siano stati dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, ovvero impianti o infrastrutture necessari ad assicurarne la continuità produttiva, si applica l'articolo 104-bis, commi 1-septies, 1-octies, 1-novies e 1-decies, delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271.*

Altra modifica è stata apportata all'art. 53, D.Lgs. n. 231/2001.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto della responsabilità amministrativa prevista dal 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 – v. Allegato 1, cit.).

1.6 Presupposti di esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente

Il Decreto, agli articoli 6 e 7 (v. Allegato 1, cit.), 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 (v. sopra).

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;
- 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, 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 e i controlli (a ogni livello) necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare (v. anche Sezione A della Parte speciale del presente Modello 231), nonché attraverso il proprio sistema disciplinare (v. oltre). In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti **fasi propedeutiche a una corretta implementazione del Modello stesso**:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati (v. Parte speciale del Modello 231);
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire (v. Parte speciale del Modello 231);
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati (v. Parte speciale del Modello 231);
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (v. oltre);
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (v. oltre).

Considerato, quindi, che il Modello organizzativo deve essere idoneo a prevenire i reati di origine sia *dolosa* che *colposa* previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, il primo obiettivo per la costruzione del Modello organizzativo è la **procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato**, al fine di evitarne la commissione, tenendo presente che gli stessi reati possono comunque essere commessi

anche una volta attuato il Modello ma, in tal caso, laddove si tratti di reati dolosi, se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta che come evento.

In questa ipotesi, il Modello e le relative misure devono, cioè, essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici e/o raggiri)¹³ le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse¹⁴.

Pertanto, un importante rilievo è assunto da tutte le procedure e altre norme interne (v. "Glossario", voce "Procedure") adottate dalla Società (aziendali e di Gruppo – v. Allegato 8 della Parte speciale del Modello 231).

Per quanto concerne i Soggetti sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede la **responsabilità amministrativa dell'ente per i reati realizzati da tali Soggetti** 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.

Relativamente ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art. 25-septies del Decreto (v. Sezione I della Parte speciale del Modello 231), si precisa che l'art. 30 del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro stabilisce che il relativo modello di organizzazione e di gestione, affinché sia idoneo ad avere efficacia esimente, deve 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 per la costruzione del Modello 231

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di

¹³ È opportuno precisare a questo proposito e nello spirito di garantire una concreta efficacia dell'intero sistema di controllo dell'azienda, che non potrà pretendersi un irraggiungibile livello di prevenzione o un livello non proporzionato alla natura stessa dell'ente ed al disposto normativo. In particolare, a meno di non voler superare fondamentali principi quali quello di "tassatività" - presidio tanto di una corretta applicazione delle sanzioni amministrative (art. 1, comma 2, L. n. 689/1981) quanto ovviamente di quelle di natura penale – le aziende dovranno tendere a porre in essere meccanismi tali da poter essere elusi solo attraverso "artifici e raggiri".

¹⁴ Una logica di questo tipo è coerente con i consolidati riferimenti internazionali in tema di controllo interno e di *corporate governance* ed è alla base dei sistemi di autovalutazione dei rischi (*Control Self Assessment*) già presenti nelle più avanzate realtà aziendali italiane e, comunque, in rapida diffusione nel nostro sistema economico anche dietro l'impulso di recenti regolamentazioni. Il riferimento internazionale comunemente accettato come modello di riferimento in tema di *governance* e controllo interno è il "CoSO Report", prodotto in USA nel 1992 dalla *Coopers & Lybrand* (ora PricewaterhouseCoopers) su incarico del *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (con l'*Institute of Internal Auditors* e l'AICPA fra le *Sponsoring Organizations*) che lo ha adottato e proposto quale modello di riferimento per il sistema di controllo delle imprese. Ad esso si sono ispirate le regolamentazioni nazionali di tutti i principali paesi (Regno Unito, Canada, ecc.).

Il CoSO Report rappresenta anche in Italia la *best practice* formalmente riconosciuta per le società quotate in Borsa (cfr. la menzione contenuta nello stesso Codice di Autodisciplina adottato dal Comitato per la *Corporate Governance* delle Società Quotate presso la Borsa Italiana nel 1999 ed aggiornato da ultimo nel 2006), oltre a costituire un evidente riferimento concettuale della Guida Operativa Collegio Sindacale del 2000, delle Circolari dell'ISVAP e della Banca d'Italia.

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 prima nel marzo 2014 e poi nel giugno 2021.

2. Il Modello 231 di Alerion Servizi Tecnici e sviluppo S.r.l.

2.1 Alerion Servizi Tecnici e Sviluppo S.r.l.

Alerion Servizi Tecnici e Sviluppo s.r.l. è una società del Gruppo Alerion, soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della capogruppo Alerion Clean Power S.p.a. (unico socio).

La Società opera a partire dal 1° agosto 2012; in particolare, attualmente ASTS svolge attività tecniche di supporto, di supervisione e di gestione operativa alle società del Gruppo Alerion e sviluppa, elabora e dirige progetti connessi allo sfruttamento di fonti energetiche rinnovabili (prevalentemente eoliche), da realizzare per conto proprio o di terzi. La clientela è sia nazionale che estera (in particolare, in Romania). Tra i servizi forniti, sono inclusi i seguenti:

- assistenza tecnico-professionale nelle fasi di sviluppo, pre-costruzione (cantierizzazione del Progetto, supervisione degli elaborati tecnici, supporto ai progettisti, attività di procurement, rapporti con imprese assicuratrici, ecc.) e costruzione (attività di project management, supervisione alle attività di costruzione, assistenza al monitoraggio dei costi, handover del Progetto e dell'impianto, ecc.) di impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili (Parchi eolici, ecc.);
- selezione di imprese assicuratrici e altre attività di procurement per conto di terzi.

La capogruppo (società quotata) è fra le principali realtà industriali indipendenti in Italia che si concentra nella produzione di energia verde.

In particolare, l'attività di Alerion Clean Power 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; essa 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 fidejussioni 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."

Alerion Clean Power è controllata da Fri-El Green Power S.p.a.

Il Gruppo Alerion opera in Italia e in altri Paesi europei (Spagna, Regno Unito, Irlanda, Romania e Bulgaria).

La Società possiede la maggioranza del capitale della Draghiescu Partners S.r.l., con sede in Romania, operante nel settore eolico; inoltre, attualmente ASTS possiede le seguenti partecipazioni in società con sede in Italia:

- 100% del capitale di Brunale S.r.l., operante nel settore fotovoltaico;

- 50% dei capitali delle società a responsabilità limitate Generai, Bioenergia e Parco Eolico Santa Croce del Sannio House, tutte operanti nel settore eolico.

L'Organo amministrativo di vertice è costituito da un Consiglio di amministrazione, composto da tre membri (Presidente – Amministratore delegato – Consigliere); l'Amministratore delegato riveste il ruolo di Datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008.

La Società non è ancora dotata – come altre società del Gruppo Alerion – di certificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (UNI ISO EN 45001:2023); sono in corso attività propedeutiche al rilascio della certificazione.

2.2 Attività affidate in *outsourcing* da Alerion Servizi Tecnici e Sviluppo S.r.l. alla capogruppo Alerion Clean Power e a Fri-El Green Power S.p.a.

Poiché l'organizzazione aziendale della Società non permette il diretto svolgimento di tutte le attività a supporto dell'ambito "*Operations*" (v. organigramma: Allegato 2, cit.), con appositi contratti di *service*, la Società ha affidato, in *outsourcing*, alla menzionata Fri-El Green Power S.p.a. e alla controllante (anche per una supervisione dei servizi resi da Fri-El Green Power) interi ambiti di attività.

In particolare, ha conferito – in via continuativa – i seguenti incarichi (di seguito sono evidenziati i relativi processi/ambiti di attività):

- a **Fri-El Green Power S.p.a.:**
 - Gestione paghe:
 - disposizione pagamenti legati alla gestione del personale;
 - gestione anagrafica del personale dipendente e comunicazioni obbligatorie relative all'instaurazione del rapporto di lavoro;
 - gestione cedolini/buste paga;
 - registrazione della presenza dei dipendenti, controllando la quadratura dei dati e intervenendo sulle eventuali anomalie;
 - predisposizione dei dati contabili (TFR, retribuzioni differite) al fine della predisposizione del bilancio civilistico;
 - predisposizione della documentazione necessaria per il versamento IRPEF e dei contributi previdenziali e assistenziali;
 - previdenza integrativa;
 - predisposizione dichiarazioni sostituto di imposta (CUD, Mod. 770);
 - esecuzione degli adempimenti assicurativi in materia di amministrazione del personale dirigente e non dirigente;
 - Attività di consulenza ambito Risorse Umane:
 - gestione del rapporto di lavoro con il personale dipendente;
 - definizione delle metodologie di selezione e inserimento del personale;
 - gestione e monitoraggio delle attività di selezione di nuovo personale, inclusa l'attività di gestione dei rapporti con le società di selezione e di riqualificazione e ricollocamento del personale in organico;
 - monitoraggio e selezione delle categorie protette;
 - gestione degli organigrammi, dei mansionari e dei profili del personale, effettuando le necessarie analisi organizzative;
 - descrizione e formalizzazione dei modelli organizzativi ottimali;
 - aggiornamento degli strumenti di comunicazione interna, garantendo la coerenza dei contenuti;

- progettazione e organizzazione delle attività di formazione, curando in particolare l'analisi dei fabbisogni formativi, la progettazione degli interventi di formazione e la gestione dei rapporti con docenti esterni o interni;
 - elaborazione e gestione di un sistema di incentivazione del personale, per orientare la struttura verso il raggiungimento di specifici obiettivi;
 - redazioni di piani, budget, forecast e consuntivi dell'occupazione e costo lavoro in collegamento con le competenti Funzioni di pianificazione e controllo;
 - gestione dei rapporti con i Sindacati, curando, in particolare, l'organizzazione degli incontri con le rappresentanze sindacali, la predisposizione dei documenti necessari e la gestione delle negoziazioni;
 - gestione dei rapporti con le Associazioni di categoria;
 - supporto alla contrattazione collettiva aziendale;
 - gestione, in coordinamento, dei contenziosi in materia di lavoro.
- ad **Alerion Clean Power S.p.a.**, servizi riferiti ai seguenti ambiti:
 - Affari legali e societari;
 - Amministrazione, Fiscale e Finanza;
 - Sistemi informativi;
 - Personale;
 - Pianificazione e Controllo;
 - Health & Safety.

Le principali attività/aree aziendali affidate alla capogruppo sono le seguenti:

- gestione delle attività di natura contabile e amministrativa (a titolo esemplificativo, registrazioni contabili, VIA e contabilità generale, predisposizione della reportistica periodica e annuale, aggiornamento libri contabili e sociali, assistenza ai revisori e organi di controllo, predisposizione dei bilanci delle società del Gruppo, ecc.);
- gestione delle attività di natura finanziaria e di tesoreria;
- gestione accentrata delle risorse finanziarie del Gruppo e del cash pooling;
- gestione delle attività e delle tematiche di natura fiscale ordinaria e straordinaria;
- gestione delle attività di compliance fiscale;
- gestione e monitoraggio delle attività di contenzioso e precontenzioso tributario;
- gestione delle attività fiscali del Gruppo (Consolidato fiscale e Liquidazione IVA di Gruppo);
- gestione delle attività e delle tematiche di natura legale;
- gestione delle attività di segreteria societaria;
- gestione accentrata delle attività di controllo di gestione e pianificazione del Gruppo;
- gestione dei rapporti con i uffici ed enti pubblici (a titolo esemplificativo, Agenzia delle Entrate, Uffici Comunali, Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, ecc.);
- gestione dei rapporti con la società di revisione;
- gestione dei rapporti con i consulenti esterni;
- gestione dei rapporti con clienti e fornitori;
- gestione dei rapporti con gli istituti di credito (gestioni conti correnti, garanzie, fidejussioni, ecc.);
- gestione dei rapporti con gli istituti assicurativi;
- gestione degli adempimenti societari;
- gestione del patrimonio immobiliare;

- supporto nella definizione delle politiche di risk management;
- supporto nell'individuazione dei rischi critici e loro copertura;
- domiciliazione e servizio di segreteria;
- servizi generali legati al mantenimento della sede della società;
- servizi di monitoraggio e applicazione del Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Il contratto stipulato con il fornitore di servizi Fri-El Green Power S.p.a. (di seguito “FGP”) prevede, tra l'altro:

- a) che FGP si obbliga a eseguire i servizi secondo i principi di correttezza, responsabilità e professionalità, garantendo il massimo impegno ma non il risultato;
- b) che FGP assume obblighi di riservatezza e confidenzialità su ogni informazione e/o documento scambiato con la Società;
- c) che FGP garantisce l'accesso alla documentazione e a qualsiasi altro documento connesso alla prestazione dei servizi, definendo i flussi informativi volti a garantire l'accesso e lo scambio di informazioni tra le parti;
- d) che FGP si impegna a eseguire i servizi con personale idoneo, di provata capacità e competenza, adeguato qualitativamente allo svolgimento delle mansioni affidate e a esso legato da rapporto di lavoro conforme alla normativa di volta in volta vigente;
- e) che FGP si impegna a osservare la normativa in materia di privacy, ad agire nel pieno rispetto della legge applicabile, secondo principi di lealtà, correttezza e trasparenza e in accordo alle previsioni del presente Modello 231 e del Codice etico;
- f) che FGP assume, espressamente, obblighi in materia di prevenzione della corruzione;
- g) la c.d. “clausola 231”, di risoluzione del contratto in caso di violazione dei suddetti obblighi.

Alerion Clean Power e Fri-El Green Power hanno adottato propri Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

2.3 Adozione del Modello in Alerion Servizi Tecnici e Sviluppo S.r.l.

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

Nel far ciò, le società controllate prendono a riferimento i principi contenuti nel Modello 231 della capogruppo, apportando i necessari adattamenti e integrazioni richiesti dalle peculiarità e dalle specifiche aree a rischio da presidiare proprie di ciascuna entità aziendale.

Analogo processo ha seguito Alerion Servizi tecnici e Sviluppo S.r.l., che si è dotata di un Modello 231 sin dal 14 marzo 2013.

Al termine di un apposito processo di risk assessment – svolto nell'ambito di un più articolato Piano di sviluppo della Compliance integrata nell'ambito del Gruppo Alerion – (v. succ. par. 2.1.2), ASTS è giunta alla predisposizione e approvazione del presente Modello 231.

La precedente versione del Modello 231 è stata sottoposta a revisione e conseguente aggiornamento in relazione anche alle più recenti modifiche normative (interne ed esterne), riportate nella Tabella inserita subito dopo l'Indice del documento (v. sopra).

2.4 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Alerion Servizi Tecnici e Sviluppo S.r.l.

2.4.1 Le finalità del Modello

Il Modello predisposto da ASTS 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 ASTS, 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 ASTS 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 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 della Società;
- 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 e 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 e i controlli adottati dalla Società.

2.4.4 La struttura del Modello e 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 ASTS è costituito da:**

- un **Codice Etico**, recante i principi etici e di comportamento;
- 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. n. 231/2001, ritenuti rilevanti per la Società;
- una serie di **Allegati alla Parte generale e alla Parte speciale del Modello**.

Parte integrante del Modello è anche il complessivo **sistema procedurale** (norme interne aziendali e di Gruppo: v. Allegato 7 della Parte speciale del Modello 231).

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 (v. Allegato 5 alla presente Parte generale e Allegato 8 alla Parte speciale del Modello). In particolare, a seguito di un’attenta valutazione dell’attività in concreto svolta da ASTS, sono state considerate **rilevanti** le categorie di reato indicate nell’Allegato 5 (per una sintesi del *risk assessment* e dei reati considerati rilevanti si rinvia all’Allegato 8 della Parte speciale del Modello).

2.4.5 Adozione del Modello e suo aggiornamento

L’adozione del Modello è demandata alla competenza dell’organo dirigente (e quindi, in particolare, al Consiglio di Amministrazione della Società), al quale è altresì attribuito il compito di integrarlo e aggiornarlo nel caso in cui ne ricorrano i presupposti.

2.4.6 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- 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, ecc.);
- **sistema di procedure, di protocolli, altre norme interne (aziendali e di Gruppo) e di controlli interni**, aventi quale finalità quella di disciplinare internamente i processi aziendali (con particolare riferimento a quelli a rischio di reato presupposto) e il canale interno whistleblowing.

Ne consegue che **con il termine “Modello” (o “Modello 231”) deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e Procedure che saranno successivamente adottati dalla Società. Anche in questo modo, la Società garantisce il necessario “aggiornamento in senso dinamico” del Modello 231.**

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 adottato da ASTS.

La Società ha, quindi, ritenuto opportuno adottare ed attuare un proprio Codice Etico (essenzialmente ispirato a quello del Gruppo Alerion, adottato dalla capogruppo, nella sua ultima versione, con delibera del CdA del 9 marzo 2023, 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, nello svolgimento delle proprie attività e nel raggiungimento dei propri obiettivi, ai valori (**principi etici**) della:

- conformità alle leggi (legalità);
- trasparenza (dei comportamenti e contabile);
- riservatezza;
- correttezza;
- lealtà;
- professionalità;
- impegno professionale;
- rigore morale;
- equità;
- pari opportunità;
- integrità.

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; le violazioni non rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 sono trattate dalla Direzione aziendale, sentito il Comitato Segnalazioni, qualora riferite a "segnalazioni ordinarie"¹⁵

2.4.8 Il sistema procedurale

Nel rispetto delle Linee Guida dettate da Confindustria, ASTS ha adottato un articolato sistema di procedure (la maggior parte delle quali è rappresentata da procedure di Gruppo), 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 (v. **Allegato 7** della Parte speciale del Modello 231).

Il riferimento a queste procedure è, oltretutto, garanzia riferita anche alle attività di *service* affidate alla capogruppo.

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

Nell'ambito di ciascuna procedura o direttiva in vigore è individuata 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 ASTS o al Gruppo Alerion (es.: cambiamenti organizzativi) o esterni (novità legislative/linee guida delle associazioni di categoria etc.) e informare l'OdV e il *management*.

All'emissione, adozione (specie con riferimento alle norme interne di Gruppo) 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, anche mediante la pubblicazione in una cartella di rete condivisa

¹⁵ V. "Procedura di gestione delle segnalazioni".

accessibile a tutto il personale di ASTS. **Anche ai fini dell'aggiornamento dinamico del Modello 231, in ottica "Compliance integrata", le norme interne sono, altresì, inserite in apposito database, facente parte di un Tool informatico di Gruppo, costruito e implementato dalla Funzione Affari Legali della capogruppo.**

2.4.9 Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto sopra indicato, 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 e 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 ASTS e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione e informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**").

La Società, infatti, vuole determinare in tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della stessa 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 irrogabili alla Società. A tal fine, ribadisce che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da ASTS, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società ha inteso 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/Soggetti in posizione apicale;
- b) il Personale/Soggetti sottoposti ad altrui direzione.

In attuazione del principio di prevalenza della "funzionalità" del soggetto piuttosto che della "appartenenza", **la Società è responsabile anche nel caso di reati commessi da soggetti estranei alla propria organizzazione (es.: personale di Alerion Clean Power e di Fri-El Green Power che svolge attività di *service* a favore di ASTS)**, sempre che non siano sottoposti ad altrui direzione o vigilanza.

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 ASTS.

2.5.2 Formazione e Informazione del Personale

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, da parte dei Destinatari, del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, nonché delle disposizioni, interne ed esterne, in materia di whistleblowing.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dalla Funzione Risorse Umane affidata in *service*, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre Funzioni aziendali (anche esternalizzate) 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 alla specifica informativa all'atto dell'assunzione e alle 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 e il Modello.
- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e viene sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, *intranet* aziendale, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione e 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.

Quali strumenti di informazione e formazione si utilizzano anche **Portali web dedicati** (tra questi: www.trainingpills231.com e www.italianlaw231.com), in grado di fornire aggiornamenti continui e strumenti formativi e informativi sempre allineati alle novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto e agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è poi 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 Affari legali della capogruppo, in coordinamento o su indicazione della Funzione Risorse Umane (anch'essa esternalizzata) e dell'Organismo di Vigilanza.

2.5.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

ASTS 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 e 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 soggetti 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 (es.: personale di Alerion Clean Power e di Fri-El Green Power che svolge attività esternalizzate) 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 ASTS 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* del Gruppo Alerion (www.alerion.it). Inoltre, nei rispettivi testi contrattuali dovranno essere inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di ASTS, 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 Servizi Tecnici e Sviluppo S.r.l.

3.1 Il Modello di governance della Società

ASTS è una società di capitali, a responsabilità limitata, ed è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri, 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 può delegare tutti quei poteri che sono per legge delegabili al Presidente e agli Amministratori Delegati.

L'Amministratore delegato può compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione che risultano dalla delega conferita dal CdA.

L'organo amministrativo può nominare direttori, institori o procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti, determinandone i poteri.

3.2 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Alerion Servizi Tecnici e Sviluppo S.r.l.

ASTS 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, nel quale sono descritti i principi etici e di comportamento ai quali il personale della Società si ispira;
- ii. sistema di deleghe e procure, al fine di consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale;
- iii. Organigramma e Ordini di servizio, ossia la documentazione che descrive la struttura

- gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- iv. il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, formalizzato nell'insieme delle procedure e delle altre norme adottate dalla Società (aziendali o di Gruppo: Policy anticorruzione, procedure riferite alle attività a rischio di reato, procedura per la segnalazione di violazioni del Modello 231, ecc.) e comprendente i controlli svolti dalle Funzioni di linea e dalle Funzioni della capogruppo (Affari legali, Internal audit, Amministrazione e Finanza);
 - v. il sistema di controllo amministrativo e contabile (affidato in *outsourcing*);
 - vi. il sistema di gestione integrato (sicurezza sul lavoro e ambiente), di Gruppo;
 - vii. le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
 - viii. la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata per tutto il personale;
 - ix. il sistema sanzionatorio, di cui ai CCNL (v. anche oltre);
 - 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. n. 231/2001;
- 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 ASTS.

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 interne (aziendali e di Gruppo) deve essere coerente con l'operatività svolta e 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 deve essere sempre 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: v. Allegato 1, cit.), nonché le indicazioni contenute nella "Linee Guida 231" di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

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

4.1.1 Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e 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.

4.1.2 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.

4.1.3 Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul 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.

4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza – Cause di ineleggibilità o decadenza dall'incarico

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, ecc.).

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;
- 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.

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 due 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 dell'accettazione della nomina, una dichiarazione attestante la sussistenza dei requisiti di eleggibilità sopra elencati 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 ASTS ha nominato quale Organismo di Vigilanza della Società un organo pluri-soggettivo composto da 2 (due) membri esterni – di cui uno con il ruolo di Presidente – 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.

4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione dell'incarico

L'Organismo di Vigilanza ha **durata** triennale, salvo che diversamente previsto e deliberato dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina.

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) sopravvenuta causa di ineleggibilità, di cui al precedente paragrafo 4.2.

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

- a) il manifestarsi di una delle cause di ineleggibilità di cui al paragrafo 4.2;
- 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.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV.

4.4 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 231" di Confindustria, è affidata la **funzione** 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 Sezioni della Parti speciale dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre ASTS al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito **indirizzo di posta elettronica dell'OdV (organismodivigilanzaASTS@alerion.it)**; 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 (anche tramite il canale interno whistleblowing) 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.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, sono 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 o a quelli riferiti ad attività/operazioni a rischio di reato;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali (e di Gruppo), anche affidate in *outsourcing*, e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza e 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.

4.5 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 successiva 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 – della Funzione *Internal audit* della capogruppo, nonché di quelle altre Funzioni aziendali di ASTS (anche esternalizzate) che, di volta in volta, potranno rendersi 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.

4.6 Documentazione obbligatoria dell'Organismo di Vigilanza

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

- verbali delle riunioni dell'OdV;
- registro e documentazione riferiti a segnalazioni e relative istruttorie.

Tale documentazione dovrà essere custodita a cura del Presidente dell'OdV, secondo quanto previsto nel regolamento dell'Organismo.

4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.7.1 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 (organo amministrativo, dipendenti e, ove del caso, Terzi, quali gli *outsourcers*) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di ASTS ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

I Destinatari – in particolare i soggetti, apicali e sottoposti, indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto (v. Allegato 1, cit.), – inoltrano all'OdV, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di eventuali 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.

In particolare, 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/adottate da ASTS;
- 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 o di Gruppo);
- 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. n. 81/2008;
- 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) 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;
- p) lista degli omaggi effettuati ad appartenenti alla Pubblica Amministrazione ed eventuali spese di rappresentanza;
 - q) elenco incarichi professionali e consulenze assegnate a terzi;
 - r) ordini del giorno delle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
 - s) informativa per i profili legati alla sicurezza informatica e ai reati c.d. Informatici.

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

Per quanto riguarda le **segnalazioni di violazioni del Modello 231 (e le altre segnalazioni whistleblowing oggetto delle tutele di cui al D.Lgs. n. 24/2023)**, si osserva l'apposita "Procedura di gestione delle segnalazioni" di Gruppo, aggiornata a seguito dell'entrata in vigore delle disposizioni di cui al Decreto appena menzionato.

4.7.2 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 dall'altro componente dell'Organismo di Vigilanza.

In tal caso sarà cura di quest'ultimo informare il Consiglio di Amministrazione della Società, che potrà partecipare all'istruttoria dell'OdV 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 l'intero OdV, la relativa istruttoria sarà curata dal Consiglio di Amministrazione.

4.7.3 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che – come già precisato – 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 il rapporto consuntivo sull'attività svolta nel semestre trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività preventiva.

La relazione semestrale deve avere ad oggetto (tra l'altro):

- 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 dal CdA per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con l'organo amministrativo devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV.

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

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle Funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, 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 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 CdA della capogruppo (socio unico) qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

4.7.4 Flussi informativi e coordinamento con l'OdV della capogruppo

Ferma restando l'autonomia della Società e del suo organismo di vigilanza, considerata l'interazione tra le diverse società del Gruppo, è stato istituito un flusso informativo tra gli organismi di vigilanza delle Controllate e l'Organismo di Vigilanza di Alerion Clean Power.

In particolare, tali flussi comunicativi (che interessano, quindi, anche l'OdV di ASTS) dovranno concentrarsi su: (i) la definizione delle attività programmate e compiute; (ii) le iniziative assunte; (iii) le misure predisposte in concreto; (iv) eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

In dettaglio, viene previsto, almeno su base semestrale, l'invio all'Organismo di Vigilanza di Alerion Clean Power S.p.A. – da parte dell'Organismo di Vigilanza di ASTS – delle seguenti informazioni:

- pianificazione delle attività di vigilanza di propria competenza;
- eventuali criticità di rilievo riscontrate nella programmazione ed esecuzione di tali attività ed eventuali azioni intraprese al fine di porvi rimedio;
- informativa sull'avvenuta adozione ed aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- relazioni periodiche predisposte dall'OdV per il Consiglio di Amministrazione della Società.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV di ASTS deve 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 quest'ultima ovvero che possano eventualmente comportare una responsabilità di carattere penale o amministrativo della capogruppo o del suo personale.

L'OdV di ASTS deve, poi, mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di Alerion Clean Power 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 nonché in materia di whistleblowing

5.1 Principi generali

ASTS prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello (comprensivo del Codice etico: v. paragrafo 9 di questo documento), nei documenti connessi (Procedure, ecc.) e nella "Procedura di gestione delle segnalazioni" è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso e l'attuazione della nuova normativa in materia di whistleblowing.

Al riguardo, infatti, lo stesso art. 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".

È fatto divieto alla Società, e agli esponenti/appartenenti di/a questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo, si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso di mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- quando si accerta che sono state commesse ritorsioni ovvero che la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza del segnalante;
- quando non sono stati istituiti canali di segnalazione, non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 24/2023, nonché quando si accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

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'art. 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 settore metalmeccanico (di seguito "CCNL Metalmeccanici"), applicato all'organico con qualifica non 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. n. 231/2001, o di altre violazioni soggette alle tutele di cui al D.Lgs. n. 24/2023 attraverso i canali previsti da tale Decreto e dalla menzionata "Procedura di gestione delle segnalazioni";
- l'effettuazione di segnalazioni con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate a seguito delle previste verifiche e controlli;
- la mancata effettuazione di istruttorie a seguito di segnalazioni whistleblowing.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori e 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:
 - o violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
 - o violazione del Codice Etico;
 - o 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 alinea 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 nocumento 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 due alinea, 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 ASTS;
- 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 adottate dalla Società 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 settore metalmeccanico applicato in ASTS (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 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento con preavviso o senza preavviso.

A titolo esemplificativo:

- potrà incorrere nel provvedimento del RICHIAMO VERBALE o AMMONIZIONE SCRITTA, il lavoratore che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità, disattendendo i protocolli previsti dal presente Modello ovvero le *policies*, le istruzioni, le procedure aziendali ad essi collegate (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;
- potrà essere inflitto il provvedimento della MULTA al lavoratore che disattenda più volte i protocolli previsti dal presente Modello ovvero le *policies*, le istruzioni, le procedure aziendali ad essi collegate o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano

state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta disapplicazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;

- potrà incorrere nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE** il lavoratore che nel disattendere i protocolli previsti dal presente Modello ovvero le policies, le istruzioni, le procedure aziendali ad essi collegate o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, compia atti che esponano la Società ad una situazione oggettiva di pericolo ovvero atti contrari all'interesse della stessa, che arrechino danno, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dall'inosservanza delle prescrizioni comunicate dalla Società;
- potrà essere inflitto il provvedimento del **LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO** al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e che determini la realizzazione di un reato previsto dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio;
- potrà incorrere nel provvedimento del **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venir meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

I soggetti muniti di adeguati poteri procederanno alla contestazione delle infrazioni, all'applicazione di procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni.

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

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Al fine di assicurare la conoscenza della regolamentazione disciplinare da parte di tutti i soggetti coinvolti cui ne viene chiesto il rispetto: (i) è effettuata un'attività di formazione ed informazione in materia; (ii) il codice disciplinare aziendale è affisso nelle bacheche aziendali, in conformità all'art. 7 della Legge n. 300/1970.

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

5.4.2 Dirigenti

Nei confronti dei Dirigenti eventuali violazioni potranno dare luogo all'applicazione delle misure e dei provvedimenti ritenuti – in relazione alla gravità della/e violazione/i e dell'eventuale loro reiterazione, nonché in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra l'azienda e il lavoratore con la qualifica di dirigente – più idonei nel rispetto delle disposizioni di legge e di contratto che regolano la materia.

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 ASTS, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Socio, 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 ASTS (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 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di collaboratori, 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 contratti stipulati con i Terzi, che prevedano: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di ASTS, 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.

5.4.5 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.