

# ALERION **CLEAN** POWER

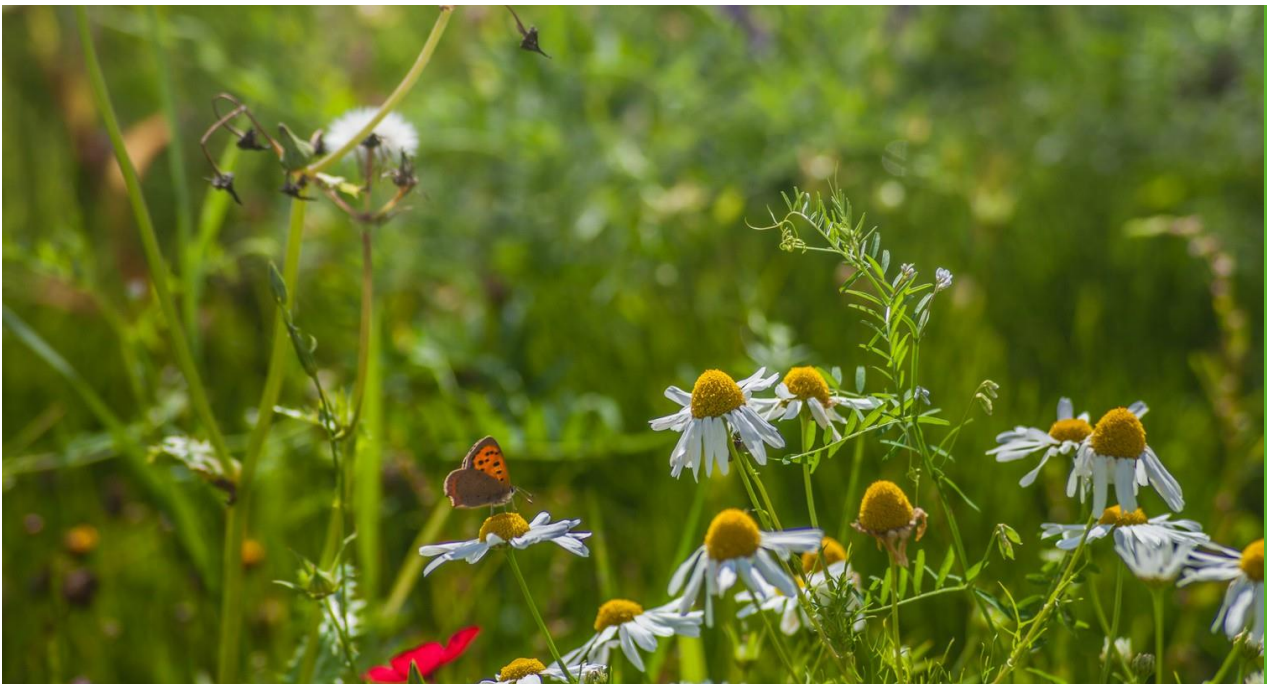
T H E W I N D E N E R G Y C O M P A N Y

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO

di

## ALERION **CLEAN** POWER S.P.A.

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”*



## PARTE GENERALE

## INDICE

<b>STRUTTURA DEL MODELLO .....</b>	<b>6</b>
<b>Glossario.....</b>	<b>8</b>
<b>Abbreviazioni.....</b>	<b>16</b>
<b>1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica .....</b>	<b>17</b>
1.1 La responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato .....	17
1.2 In particolare: la responsabilità amministrativa a titolo di “concorso” .....	20
1.3 I reati presupposto .....	22
1.4 Le sanzioni previste dal Decreto.....	24
1.5 Delitti tentati .....	27
1.6 Presupposti di esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente.....	27
1.7 Le Linee Guida per la costruzione del Modello 231.....	30
<b>2. Il Modello 231 di Alerion Clean Power S.p.a. ....</b>	<b>30</b>
2.1 Alerion Clean Power S.p.a. ....	30
2.2 Transazioni infragruppo.....	31
2.3 Sistema di <i>corporate governance</i> e modello organizzativo di Alerion Clean Power S.p.a. ....	32
2.4 Sistema di controllo interno e gestione dei rischi di Alerion Clean Power S.p.a. ....	35
2.5 Contributi da parte delle Pubbliche Amministrazioni.....	37
2.6 Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario – Ambiente, salute e sicurezza.....	38
2.7 Adozione del Modello in Alerion Clean Power S.p.a. ....	38
2.8 Applicazione del Modello 231 nelle Società del Gruppo Alerion .....	39
2.9 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Alerion Clean Power S.p.a.....	39
2.9.1 Le finalità del Modello .....	39
2.9.2 La costruzione del Modello .....	40
2.9.3 Il concetto di rischio accettabile .....	41
2.9.4 La struttura del Modello e i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione .....	41
2.9.5 Adozione del Modello e suo aggiornamento .....	42
2.9.6 I documenti connessi al Modello.....	42
2.9.7 Il Codice Etico.....	43
2.9.8 Il sistema procedurale .....	44
2.9.9 Gestione delle risorse finanziarie .....	45
2.10 Diffusione del Modello.....	45
2.10.1 Destinatari .....	45
2.10.2 Formazione e Informazione del Personale.....	46
2.10.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello.....	46

<b>3.</b>	<b>I Principi generali di comportamento e controllo</b>	<b>47</b>
3.1	Linee Guida comportamentali	47
3.2	Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato	47
<b>4.</b>	<b>L’Organismo di Vigilanza</b>	<b>48</b>
4.1	Caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza	48
4.1.1	Autonomia e indipendenza	49
4.1.2	Professionalità	49
4.1.3	Continuità d’azione	49
4.2	Individuazione dell’Organismo di Vigilanza – Cause di ineleggibilità o decadenza dall’incarico	49
4.3	Durata dell’incarico e cause di cessazione dell’incarico	51
4.4	Funzioni, compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza	51
4.5	Risorse dell’Organismo di Vigilanza	52
4.6	Documentazione obbligatoria dell’Organismo di Vigilanza	53
4.7	Flussi informativi dell’Organismo di Vigilanza	53
4.7.1	Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza – Segnalazioni <i>whistleblowing</i>	53
4.7.2	Casi di segnalazione aventi ad oggetto un componente dell’Organismo di Vigilanza	54
4.7.3	Obblighi di informazione propri dell’Organismo di Vigilanza	55
4.7.4	Flussi informativi e coordinamento con gli OdV delle controllate	55
<b>5.</b>	<b>Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate nonché in materia di <i>whistleblowing</i></b>	<b>56</b>
5.1	Principi generali	56
5.2	Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio	57
5.3	Criteri per l’irrogazione delle sanzioni	58
5.4	Sanzioni	58
5.4.1	Personale dipendente in posizione non dirigenziale	58
5.4.2	Dirigenti	60
5.4.3	Amministratori	60
5.4.4	Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni	60
5.4.5	Registro	60

### Tabella - Modello 231 versione 1-2025 dell’11.12.2025: principali modifiche

Principali modifiche	
(i)	<u>Aggiornamento degli Allegati</u> : Allegato 1 (testo delle disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001) aggiornato con le modifiche normative intervenute successivamente alla versione 1-2024 del Modello – Allegato 2 (Organigramma) aggiornato – Allegato 3 (testo delle disposizioni relative ai reati presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001) aggiornato con le modifiche normative intervenute successivamente alla versione 1-2024 del Modello – Allegato 4 (modalità attuative dei reati rilevanti), aggiornato con le menzionate modifiche normative – Allegato 5 (categorie di reato rilevanti), aggiornato con le menzionate modifiche normative – Allegato 6 (Mappa delle attività sensibili), aggiornato con le menzionate modifiche normative – Allegato 7 (Mappa delle procedure aziendali/di Gruppo), aggiornato con le modifiche alle norme interne intervenute successivamente alla versione 1-2024 del Modello.
(ii)	<u>Adozione del Codice di comportamento Fornitori e Partner del Gruppo Alerion</u> : richiamo al Codice Fornitori ,adottato il 23 gennaio 2025.

- (iii) Adozione di altre procedure di Gruppo. Conseguenti modifiche alle Sezioni della Parte speciale del Modello 231 e all'Allegato 7.
- (iv) Rinnovo della certificazione del Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro allo standard ISO 45001:2018 / UNI EN ISO 45001:2023, in data 17 dicembre 2024 (scadenza 21 dicembre 2027).
- (v) Prima certificazione del Sistema di gestione ambientale allo standard ISO 14001:2015, in data 17 dicembre 2024 (scadenza 21 dicembre 2027).
- (vi) Giurisprudenza di legittimità: Cass. Pen., 1° settembre 2025, n. 30039. Conseguenti modifiche alla Parte generale del Modello 231.
- (vii) D.Lgs. 14 giugno 2024, n. 87, recante la revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n. 111: modifiche all'art. 10-quater, D.Lgs. n. 74/2000 (richiamato dall'art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001).
- (viii) Legge n. 90 del 28 giugno 2024 recante "Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici" (cd. Legge sulla Cybersicurezza): innalzate alcune sanzioni previste dall'art. 24-bis (reati informatici); introdotta tra i reati presupposto la nuova fattispecie di reato legata all'estorsione informatica, di cui all'art. 629, comma 3, del codice penale.
- (ix) D.L. n. 92 del 4 luglio 2024 (cd. Decreto carceri), convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 112 dell'8 agosto 2024, recante "Misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia": introdotta la nuova fattispecie di reato di "Indebita destinazione di denaro o cose mobili" (art. 314-bis c.p.); modificato l'art. 25, comma 1, seconda parte, del D.Lgs. 231/2001, richiamando tra i reati presupposto commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o contro il suo patrimonio, nei casi in cui siano offesi gli interessi finanziari dell'Unione europea, la nuova fattispecie; eliminato, anche dalla rubrica, il riferimento all'articolo 323 c.p. sull' "Abuso d'ufficio".
- (x) Legge 114 del 9 agosto 2024, recante "Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare" (cd. Legge Nordio): abrogato il reato di "Abuso di ufficio" di cui all'art. 323, c.p.; riformulato l'art. 346-bis, rubricato "Traffico di influenze illecite".
- (xi) D.Lgs. 26 settembre 2024, n. 141, recante "Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi": riordino delle fattispecie di contrabbando anche modificando il trattamento sanzionatorio e, lato 231; estensione delle casistiche di applicazione delle sanzioni interdittive; integrazione dell'art 25 sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001 con i reati previsti dal Testo Unico Accise (D.L. 504/1995).
- (xii) Legge 14 novembre 2024, n. 166, recante la conversione in Legge, con modificazioni, del D.L. 16 settembre 2024, n. 131 (c.d. "Decreto Salva-infrazioni"): modifiche agli artt. 171-bis, 171-ter e 171-septies della Legge 22 aprile 1941, n. 633, relativa alla protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio. Tali articoli sono richiamati nell'art. 25-novies ("Delitti in materia di violazione del diritto d'autore") del D.Lgs. n. 231/2001.
- (xiii) Nuovo Accordo Stato-Regioni disciplinante la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi dell'art. 37, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008 (pubblicato il 24.05.2025 sulla G.U. n. 119/2025).
- (xiv) L. 9 giugno 2025, n. 80, recante "Conversione in legge del decreto-legge 11 aprile 2025, n. 48, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell'usura e di ordinamento penitenziario": modifiche al reato di "Truffa" di cui all'art. 640, c.p.
- (xv) D.Lgs. 12 giugno 2025, n. 81: modifiche al sistema sanzionatorio tributario doganale.
- (xvi) L. 6 giugno 2025, n. 82, recante "Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali": inserimento, nel D.Lgs. n. 231/2001, dell'art. 25-undecies ("Delitti contro gli animali"); modifica di alcuni reati elencati nell'art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001 ("Reati ambientali").
- (xvii) D.L. 8 agosto 2025, n. 116, recante "Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi", come modificato dalla Legge di conversione 3 ottobre 2025, n. 147.

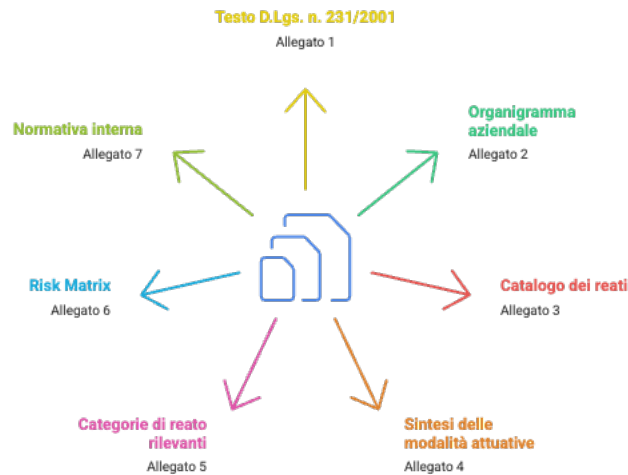


## STRUTTURA DEL MODELLO



- **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** – Reati societari (corruzione tra privati)
  - **Sezione G** – Delitti contro la personalità individuale
  - **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 strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
  - **Sezione M** – Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
  - **Sezione N** – Intralcio alla giustizia
  - **Sezione O** – Reati ambientali
  - **Sezione P** – Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
  - **Sezione Q** – Reati tributari

## Allegati del Modello 231



### • ALLEGATI

**Allegato 1** – Testo non ufficiale delle disposizioni del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (aggiornato alla L. 3 ottobre 2025, n. 147)

**Allegato 2** – Organigramma aziendale

**Allegato 3** – Catalogo dei reati-presupposto (testo non ufficiale delle disposizioni, aggiornato alla L. 3 ottobre 2025, n. 147)

**Allegato 4** – Sintesi delle modalità attuative dei reati

**Allegato 5** – Categorie di reato presupposto considerati “rilevanti”, anche solo in via ipotetica, per la Società a seguito del *risk assessment* svolto (aggiornato alla L. 3 ottobre 2025, n. 147)

**Allegato 6** – Risk Matrix 231 (documento aggiornato)

**Allegato 7** – Normativa interna (aziendale e di Gruppo – documento aggiornato all’11 dicembre 2025)

## 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 legale a Milano.
  
- "Codice Etico di Gruppo" (o "Codice Etico"): codice di comportamento adottato dalla Società – applicabile in tutto il Gruppo Alerion – 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.

- **“Codice di comportamento Fornitori e Partner del Gruppo Alerion”** (o **“Codice Fornitori”**): Codice che sintetizza le linee guida che regolano i rapporti con i Fornitori e Partner del Gruppo, parte attiva e fondamentale del business di Alerion e fondamentali per mantenere elevati standard di qualità e nel perseguimento della Mission aziendale. Il Codice Fornitori, formalmente adottato dalla Società e dagli altri enti appartenenti al Gruppo, è pubblicato sul sito [www.alerion.it](http://www.alerion.it).

- **“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>><sup>1</sup>, esclusi <<Stato ... enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché ... enti che svolgono di rilievo costituzionale>><sup>2</sup>. Si intende anche, in senso specifico, la Società.
  
- **"Enti Privati Rilevanti"**: Enti certificatori, associazioni di categoria, anche non riconosciute, fondazioni, rappresentanze sindacali, organizzazioni no profit o qualsiasi altro ente, anche privo di personalità giuridica che svolgono anche attività professionale e di impresa che abbiano rilievo ai fini aziendali e di business per le Società del Gruppo Alerion.
  
- **"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,

---

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

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

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. 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 guida richiamate nell’art. 30, D.Lgs. n. 231/2001 – standard ISO 45001:2023.*

- “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 aggiornamento<sup>3</sup>; in senso specifico, l’Organismo di Vigilanza nominato dalla Società.

- “Parco eolico” (o “Parco per la produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile”): l’insieme di

---

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

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.

- "Parco solare" (o "Parco fotovoltaico" o "Parco per la produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile"): l'insieme di macchine, impianti nonché infrastrutture finalizzate alla produzione di energia elettrica, a partire dall'energia del sole, per la sua immissione nella rete elettrica nazionale. Il parco solare comprende, quindi, i pannelli fotovoltaici e il sistema elettrico finalizzati alla produzione dell'energia elettrica, fino al punto di connessione con la rete di trasmissione elettrica nazionale.

- "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;
- 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. Per l'elenco delle norme interne v. **Allegato 7**).

- **"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>>*<sup>4</sup>.

- **"Pubblico ufficiale"**: ai sensi dell'art. 357, primo comma, del codice penale: *<<Agli effetti della legge 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).

---

<sup>4</sup> *<<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.>>*

- "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"<sup>5</sup> (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;
    - attendibilità delle informazioni di bilancio;
    - conformità alle leggi ed ai regolamenti in vigore>><sup>6</sup>;
  - (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>><sup>7</sup>.
  
- "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 45001:2018.
  
- "Società" (o "ACP"): ALERION CLEAN POWER S.P.A., 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): 02996890584.
  
- "Whistleblowing": sistema di segnalazione di violazioni conforme alle disposizioni recate dal D.Lgs. n.

---

<sup>5</sup> 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").

<sup>6</sup> Vgs. *CoSO Report sull'E.R.M. (Enterprise Risk Management)*.

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

24/2023, disciplinato dalla nuova “Procedura di gestione delle segnalazioni” di Gruppo, adottata dalla Società, conforme alle prescrizioni del D.Lgs. n. 24/2023.

## Abbreviazioni

- "**CCNL**": il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore e applicato dalla Società (Terziario).
- "**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").
- "**SGL**": "Sistema di gestione integrato Salute e sicurezza sul lavoro e Ambiente".
- "**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.

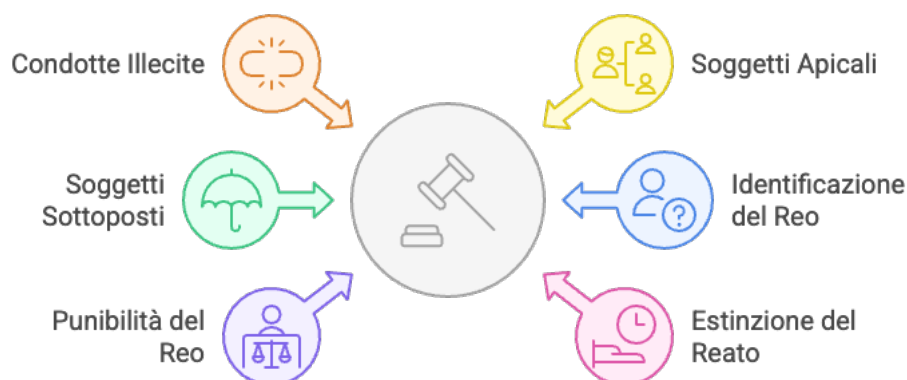
## 1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

### 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.

### Condizioni per la Responsabilità Amministrativa



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*”).

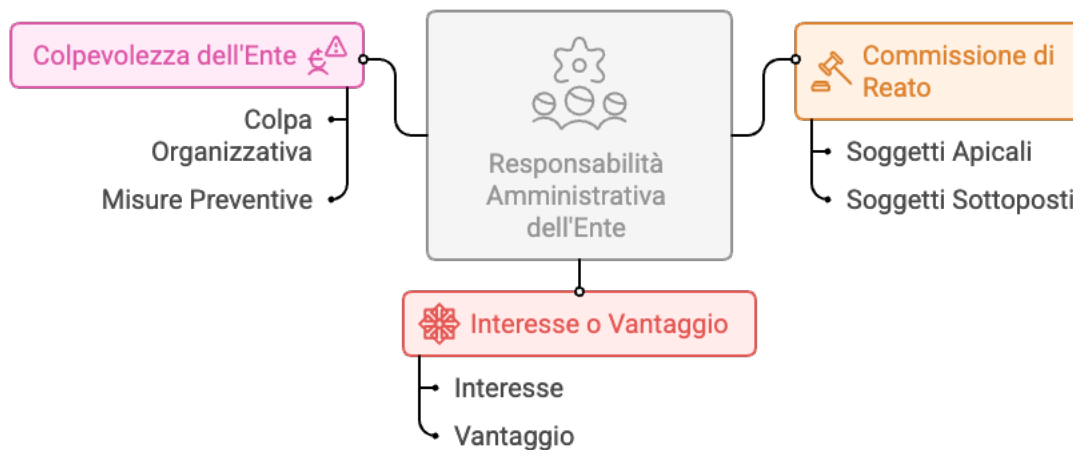
Essa permane anche quando la persona fisica autrice del reato non è stata identificata o non risulta punibile o qualora il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia (per esempio per prescrizione o per morte del reo).

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche<sup>1</sup> 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:

### Responsabilità Amministrativa dell'Ente: Presupposti e Condizioni



#### 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.

Recentemente, relativamente alla **necessaria sussistenza della "colpa di organizzazione" ai fini del riconoscimento della responsabilità amministrativa dell'ente**, con la citata sentenza n. 30039 del 1° settembre 2025 la Corte di Cassazione ha precisato quanto segue:

*<<L'elemento in esame deve intendersi in senso normativo ed è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza, da parte dell'ente, all'obbligo di adottare le cautele organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli (Sez. Un., n. 38343 del 24 aprile 2014, P.G., R.C., Espenahn e altri Rv.261114 ... omissis ... ai fini della configurabilità della responsabilità da reato degli enti, non sono ex se sufficienti la mancanza od inidoneità*

*degli specifici modelli di organizzazione o la loro inefficace attuazione, essendo necessaria la dimostrazione della "colpa di organizzazione", che caratterizza la tipicità dell'illecito amministrativo e che è distinta dalla colpa dei soggetti autori del reato>>).*

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.)<sup>8</sup>**, 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.

---

<sup>8</sup> 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.>>

## Analisi della Responsabilità dell'Ente per i Reati dei Fornitori (esemplificazione per gli ambiti HSE)



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:

*<<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 inquadrebbe 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:*

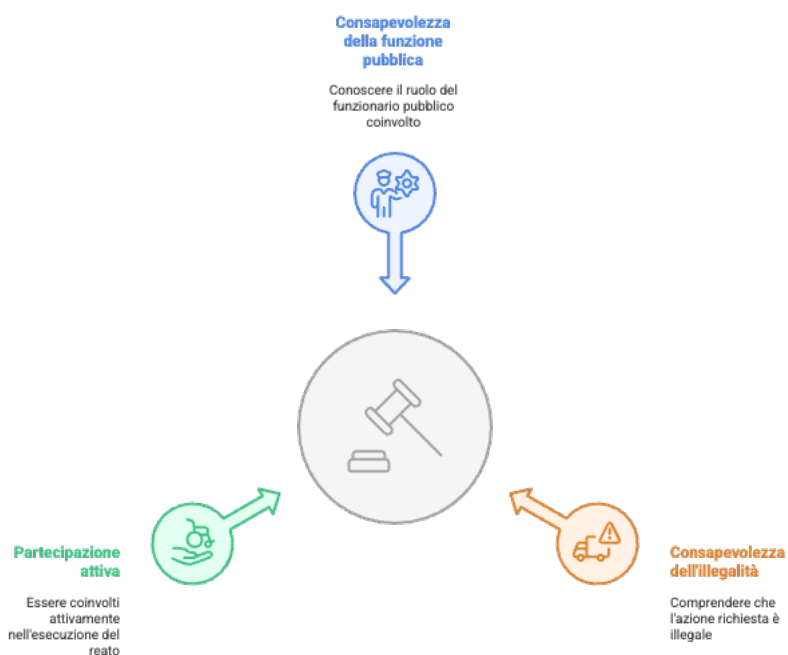
*1. consapevolezza della funzione di pubblico ufficiale del soggetto contattato;*

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.>>

### Elementi che portano alla responsabilità dell'extraneus



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);**
25. **Delitti contro gli animali (art. 25-undevices, D.Lgs. n. 231/2001).**

Le categorie di reato considerate rilevanti sono evidenziate, nel suddetto elenco, in grassetto (v. anche **Allegato 5**).

Per il **catalogo dei reati presupposto** si rinvia all'**Allegato 3**; lo stesso viene aggiornato in senso dinamico a cura della Funzione Legale, 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.**

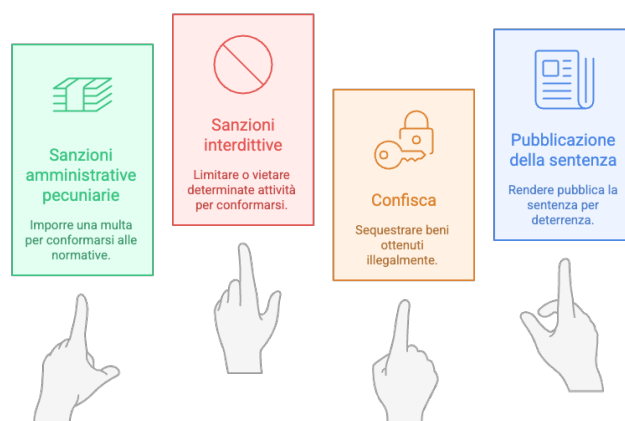
La **futura evoluzione della normativa** (con la possibile introduzione di nuove fattispecie di reato-presupposto), **della giurisprudenza e delle linee guida di categoria** (in particolare, gli eventuali aggiornamenti inerenti i documenti di Confindustria "Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo", sia "Parte generale" che "Appendice-Case study"<sup>9</sup>) sarà oggetto di specifica attenta valutazione ai fini della eventuale integrazione e/o modifica del presente Modello 231<sup>10</sup>. Gli **aggiornamenti normativi (avuto riguardo alle norme esterne e interne) di natura meramente formale** (es.: aggiornamento degli Allegati del Modello 231) saranno curati dalla Funzione Legale della Capogruppo, che opererà in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e che comunicherà l'esito delle attività svolte all'Organo di vertice. Resta fermo, invece, che **modifiche sostanziali del Modello 231** (es.: aggiornamento degli esiti del risk assessment) devono essere adottate dall'Organo di vertice con formale atto.

#### 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.

Quale sanzione può essere applicata agli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001?



**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.

<sup>9</sup> L'ultima versione risale al giugno 2021.

<sup>10</sup> 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".

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)<sup>11</sup> tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di euro 258,00 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”*.

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.

<sup>11</sup> Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-sexies del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: *“Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto”*.

da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <p>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;</p> <p>e</p> <p>è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</p>
--------------	--

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 fede<sup>12</sup>.

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.).

### 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.

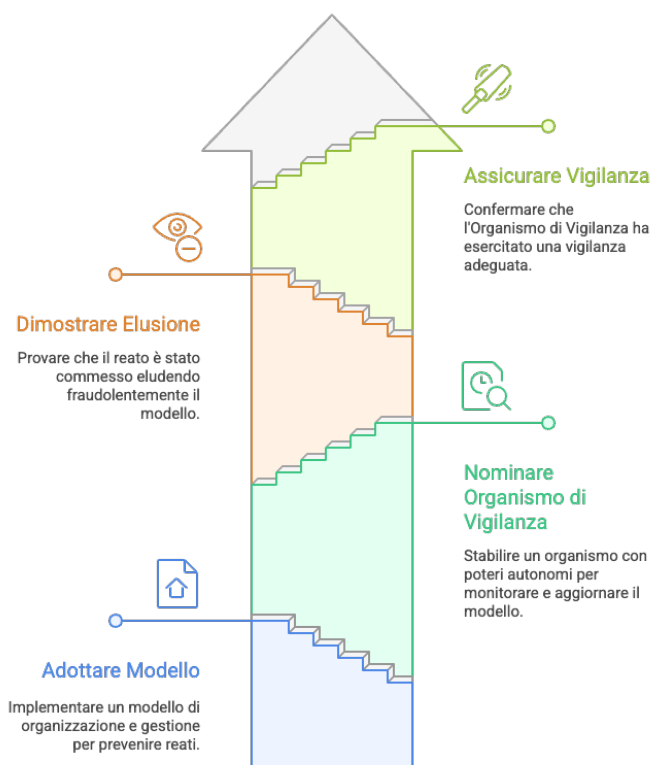
---

<sup>12</sup> 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.

### Raggiungere l'esonero dalla Responsabilità amministrativa per Reati commessi da Soggetti Apicali



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**:

- individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati (v. Parte speciale del Modello 231);
- 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);
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati (v. Parte speciale del Modello 231);
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (v. oltre);
- 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)<sup>13</sup> 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 stesse<sup>14</sup>.

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 7 della Parte speciale del Modello 231).

La più volte ripetuta sentenza della Corte di Cassazione n. 30039/2025 ha ben delineato la diversa funzione del Modello 231 rispetto alle procedure aziendali; difatti, mentre il primo è strumento di "governance e controllo dei processi decisionali", che "*per sua natura e struttura, non può e non deve scendere nel dettaglio operativo specifico, ma deve limitarsi a delineare i principi, le procedure generali e i flussi informativi necessari per prevenire la commissione dei reati*", alle procedure e alle altre norme interne aziendali (Documento di Valutazione dei Rischi ai fini della sicurezza, istruzioni operative, ecc.) è demandata la descrizione della specificità operativa (anche in chiave di prevenzione dei reati presupposto).

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

---

<sup>13</sup> 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".

<sup>14</sup> 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.

a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello. Relativamente ai reati colpiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art. 25-septies del Decreto (v. Sezione J 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 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.

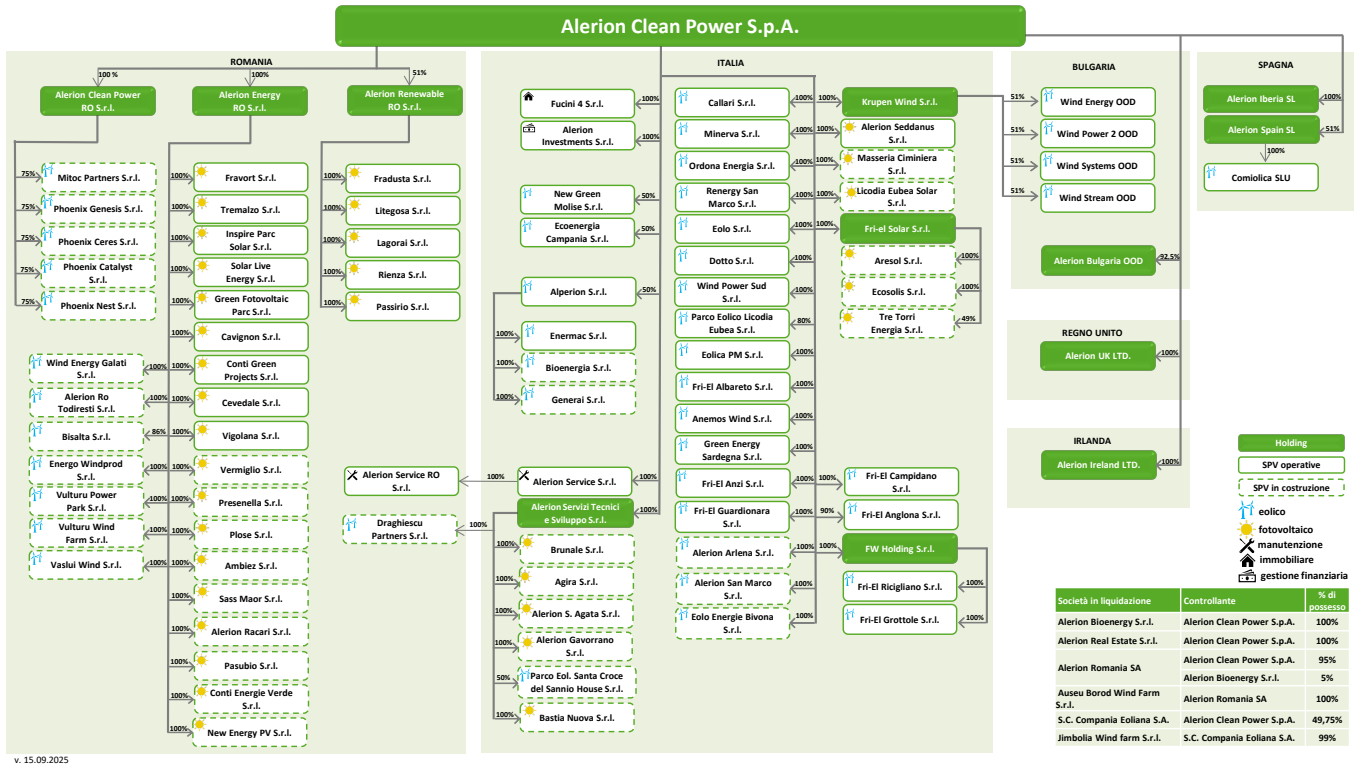
## 2. Il Modello 231 di Alerion Clean Power S.p.a.

### 2.1 Alerion Clean Power S.p.a.

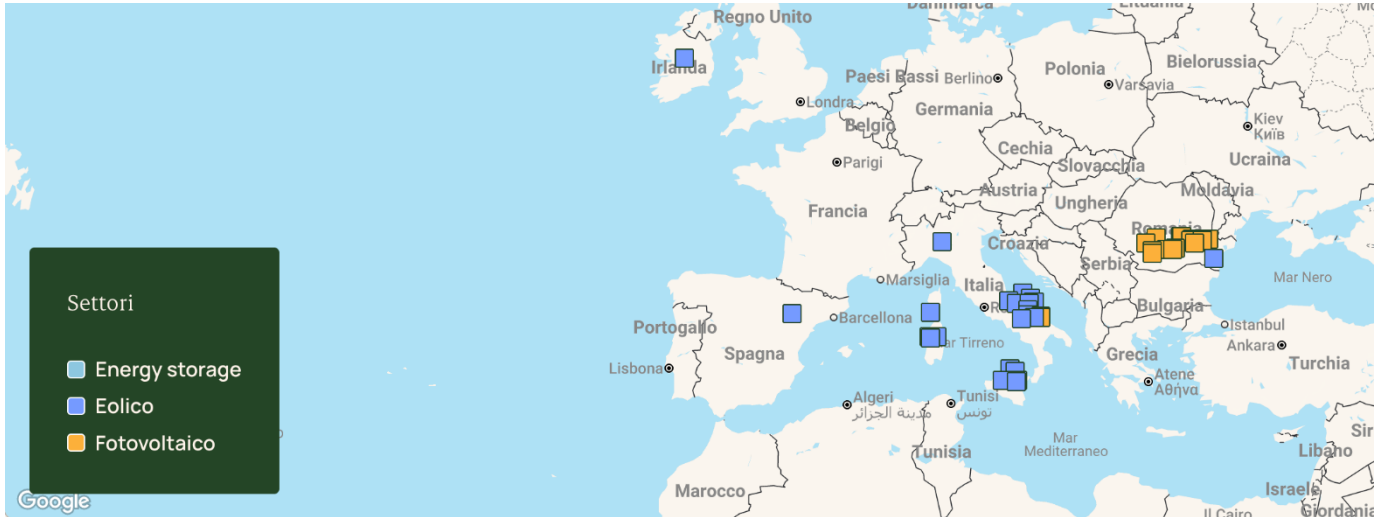
Alerion Clean Power S.p.A. è un ente giuridico organizzato secondo l'ordinamento della Repubblica Italiana. Le azioni ordinarie di Alerion sono quotate sul circuito telematico della Borsa di Milano - EURONEXT MILAN. La sede legale è a Milano, in via Renato Fucini n. 4.

La Società opera, in qualità di  *Holding*, nel settore delle energie rinnovabili, principalmente nella produzione di energia elettrica da impianti eolici e solari; la stessa svolge servizi centralizzati a favore delle altre società del Gruppo.

Attualmente, la **struttura del Gruppo Alerion** è la seguente:



Attualmente, la **localizzazione degli impianti operativi del Gruppo** può essere rappresentata come segue:



## 2.2 Transazioni infragruppo

Nell'ambito della propria attività di *holding*, Alerion Clean Power svolge, nei confronti delle imprese del Gruppo, il ruolo di coordinamento delle attività amministrative, gestionali, commerciali e di ottimizzazione delle risorse finanziarie.

Nell'ambito di queste attività, con le imprese controllate e collegate vengono poste in essere operazioni di **prestazione di servizi**.

In particolare, le società del Gruppo conferiscono – in via continuativa – ad ACP 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.

Esistono, inoltre, **rapporti finanziari fra le società del Gruppo**.

Tra le transazioni con società controllate o partecipate significative, che generano effetti sul bilancio consolidato del Gruppo, si menziona **l'adesione delle società controllate al regime di tassazione del consolidato fiscale nazionale** (la Capogruppo riveste il ruolo di società consolidante).

### 2.3 Sistema di *corporate governance* e modello organizzativo di Alerion Clean Power S.p.a.

Per Alerion il sistema di *governance* riveste un ruolo centrale per lo svolgimento dell'operatività del Gruppo, contribuendo alla creazione di valore sostenibile nel medio e lungo periodo per gli azionisti.

ACP e il Gruppo Alerion aderiscono e si conformano al Codice di *Corporate Governance* approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.a., con le integrazioni e gli adeguamenti conseguenti alle caratteristiche del Gruppo.

Ai sensi di tale Codice, ACP è qualificabile come **“società a proprietà concentrata”**, poiché uno o più soci dispongono indirettamente della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea ordinaria.

In particolare, a far data dal 7 maggio 2021, è venuta meno l’attività di direzione e coordinamento ex art. 2497 e ss., c.c., da parte di Fri-El Green Power S.p.a., che continua, pertanto, a esercitare le prerogative di azionista di controllo della Società.

L’attuazione del Codice di *Corporate Governance* avviene attraverso i seguenti strumenti di *corporate governance*:

- Statuto;
- Codice Etico e di comportamento;
- presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- Codice di comportamento in materia di *internal dealing*;
- Procedura per le Operazioni con Parti Correlate;
- Procedura per la gestione interna e la comunicazione all’esterno delle informazioni riservate e/o privilegiate e Procedura per la gestione del registro *insider*;
- Regolamento del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari;
- Politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro e ambiente.

ACP e le società del Gruppo aventi rilevanza strategica non sono soggette a disposizioni di legge non italiane che ne influenzino la struttura di *corporate governance*.

Le società del Gruppo che hanno sede all’estero sono regolate dalle disposizioni della legge del luogo di incorporazione.

La **“Relazione sul Governo societario e sugli Assetti proprietari”** contiene una descrizione generale del sistema di *corporate governance* adottato dal Gruppo e riporta le informazioni sugli assetti proprietari e sull’adesione al Codice di Autodisciplina, ivi incluse le principali pratiche di *governance* applicate e le caratteristiche del sistema di gestione dei rischi e di controllo interno in relazione al processo di informativa finanziaria (tale relazione è disponibile sul sito Internet [www.alerion.it](http://www.alerion.it)).

Il sistema di *governance* di ACP è fondato sul **sistema di amministrazione c.d. “tradizionale”** e si fonda sulle previsioni di legge e dello Statuto, integrato dai principi di buona pratica contenuti nel Codice di *Corporate Governance*.

Il Consiglio di Amministrazione guida l’Emittente perseguendone il successo sostenibile, che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società.

In particolare, tra l’altro, il Consiglio di Amministrazione della Società:

- è l’organo di vertice del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi;
- adotta il Codice Etico e il Modello 231;
- interpreta il ruolo di guida della Società, con l’obiettivo di perseguire il successo sostenibile per gli azionisti e gli altri *stakeholders* rilevanti;
- definisce le strategie della stessa e del Gruppo a esso facente capo, in coerenza con il perseguimento del successo sostenibile, monitorandone l’attuazione nonché il sistema di governo societario più funzionale allo svolgimento dell’attività dell’impresa e al perseguimento delle sue

- strategie, tenendo conto degli spazi di autonomia offerti dall'ordinamento e, se del caso, valutando e promuovendo le modifiche opportune, sottoponendole, quando di competenza, all'Assemblea degli Azionisti;
- promuove, nelle forme più opportune, il dialogo con gli Azionisti e gli altri *stakeholders* rilevanti; relativamente agli stakeholder, la Società coinvolge attivamente diverse categorie nelle fasi di progettazione, sviluppo e implementazione degli impianti alimentato da fonti rinnovabili, poiché le attività svolte dalla Società consistono principalmente nello sviluppo, costruzione e gestione di impianti eolici e fotovoltaici. Il dialogo è attivo, assicurando che le opinioni di tutti siano ascoltate e discusse<sup>15</sup>;
  - esamina e approva il Piano industriale della Società, basato su un modello di *business* innovativo, ossia quello delle energie rinnovabili, anche in base all'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine;
  - monitora periodicamente l'attuazione di detto Piano;
  - valuta il generale andamento della gestione, confrontando periodicamente i risultati conseguiti con quelli programmati;
  - valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società e delle controllate aventi rilevanza strategica, con particolare riferimento al Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
  - delibera in merito alle operazioni della Società e delle sue controllate con un significativo rilievo economico-patrimoniale e/o finanziario per la Società medesima, stabilendo i criteri generali per individuare le operazioni di significativo rilievo;
  - definisce il sistema di governo societario di Alerion e la struttura dell'intero Gruppo;
  - definisce la natura e il livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici di ACP, includendo nelle proprie valutazioni tutti i rischi che possono assumere rilievo nell'ottica del successo sostenibile della Società.

Al Consiglio di Amministrazione sono riservate le delibere in merito alle operazioni della società e delle sue controllate con un significativo rilievo economico patrimoniale e/o finanziario per l'Emittente medesimo, stabilendo i criteri generali per individuare le operazioni di significativo rilievo.

Il **Presidente del CdA** è il principale responsabile della gestione della Società; al Presidente sono stati attribuiti, oltre a tutti i poteri derivanti dalla carica per legge e per Statuto, anche la rappresentanza della Società di fronte ai terzi e in giudizio, l'uso della firma sociale e tutti i poteri per la gestione ordinaria della Società. Il Presidente riveste un ruolo di raccordo tra gli amministratori esecutivi e gli amministratori non esecutivi e cura l'efficace funzionamento dei lavori consiliari. Il Presidente cura che l'attività dei comitati consiliari con funzioni istruttorie, propositive e consultive sia coordinata con l'attività dell'organo di amministrazione e rappresenta una figura di raccordo tra gli amministratori esecutivi e non esecutivi.

Al **Vice Presidente e Amministratore Delegato (nonché Direttore generale)** sono stati conferiti, oltre a tutti i poteri e alle attribuzioni derivanti dalla carica per legge e per Statuto, la rappresentanza della Società in giudizio nonché l'uso della firma sociale e tutti i poteri per la gestione ordinaria della Società. I principali poteri del Vice Presidente includono la supervisione e l'indirizzo della gestione operativa relativamente alle aree Amministrazione, Finanza e Controllo, nonché ulteriori deleghe operative inerenti alla

---

<sup>15</sup> Durante l'esercizio 2024 la Società, al fine di preparare la matrice di doppia materialità propedeutica alla futura emissione della Dichiarazione di Sostenibilità, ha coinvolto attivamente diverse categorie di stakeholder per raccogliere pareri e valutazioni sugli impatti legati al business del Gruppo. Internamente, sono stati coinvolti i dipendenti, con focus specifici rivolti ad alcune funzioni tecniche. Esternamente, il coinvolgimento ha riguardato associazioni e organizzazioni non profit, in rappresentanza degli interessi delle comunità locali e ambientali. Il coinvolgimento degli stakeholder è avvenuto tramite l'erogazione di questionari nonché tramite lo svolgimento di apposite interviste.

sottoscrizione e alla risoluzione dei contratti di acquisto, di fornitura e servizi, entro i limiti stabiliti con la delibera del CdA. Al Vice Presidente è stata conferita la delega a sovrintendere l'Organo di amministrazione nelle tematiche di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività di ACP con il supporto dei Comitati endoconsiliari preposti.

**All'Amministratore Delegato** sono state conferite talune deleghe gestionali da esercitarsi con firma singola per importi singolarmente non superiori a euro 250.000.

Al **Consigliere con deleghe** sono state conferite le deleghe come *Chief Operating Officer* (COO) della Società, nonché le **deleghe in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**. A tal riguardo, si segnala che nella riunione del CdA del 14 dicembre 2023, tali deleghe sono state ampliate conferendo al Consigliere anche l'incarico relativo alla **gestione della tutela ambientale e di prevenzione dell'inquinamento**.

All'interno del CdA sono stati istituiti:

- il **Comitato Remunerazione e Nomine**;
- il **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità**;
- il **Comitato per le Operazioni con parti correlate**.

Ai sensi dell'art. 21 dello Statuto Sociale, il **Collegio Sindacale** è composto di tre membri effettivi e due supplenti, nominati e funzionanti ai sensi di legge. I Sindaci devono possedere i requisiti previsti dalla vigente normativa, anche regolamentare.

La composizione del Collegio Sindacale è conforme alle disposizioni in materia di quote di genere negli organi sociali delle società quotate.

La revisione dei conti (certificazione del bilancio, ecc.) è affidata a una primaria **Società di revisione legale**.

Per l'organizzazione aziendale si rinvia all'allegato **organigramma** (v. Allegato n. 2).

#### 2.4 Sistema di controllo interno e gestione dei rischi di Alerion Clean Power S.p.a.

Il CdA ha definito le linee di indirizzo del **Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi**, costituito dall'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, al fine di contribuire al successo sostenibile della Società, in coerenza con le strategie dello stesso Ente.

Tale Sistema contribuisce a garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria e il rispetto di leggi e regolamenti.

La Società 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 (di Gruppo), integrato dal Codice Fornitori (anch'esso di Gruppo), nei quali sono descritti i principi etici e di comportamento ai quali la 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 whistleblowing per la segnalazione di violazioni del Modello 231, ecc.) e comprendente i controlli svolti dalle Funzioni della capogruppo (Affari legali, Internal audit, Amministrazione e Finanza, ecc.);
- v. i contratti di service stipulati dalla Società (in qualità di fornitore dei servizi) con le altre società appartenenti al Gruppo (o con Parti correlate);
- vi. il sistema di controllo amministrativo e contabile (affidato in *outsourcing*);
- vii. il sistema di gestione integrato (sicurezza sul lavoro e ambiente), di Gruppo;
- viii. la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata;
- ix. il sistema sanzionatorio (v. oltre);
- x. il "corpus" normativo e regolamentare applicabile.

### Strumenti di controllo interno e gestione dei rischi (ex D.Lgs. n. 231/2001)



Il presente **Modello 231** si colloca, quindi, all'interno di detto Sistema, quale strumento per conseguire l'obiettivo della compliance con riferimento agli ambiti di cui al D.Lgs. n. 231/2001. In tale ambito si colloca il **Sistema di controllo interno relativo al processo di informativa finanziaria**, finalizzato a garantire l'attendibilità, l'accuratezza, l'affidabilità e la tempestività dell'informativa finanziaria diffusa al pubblico; esso si compone: (i) dell'ambiente di controllo; (ii) dei manuali e delle procedure amministrativo-contabili<sup>16</sup>.

Il Consiglio di Amministrazione assicura, inoltre, che le proprie valutazioni e decisioni relative al SCI, all'approvazione dei bilanci e delle relazioni semestrali e ai rapporti tra la Società e il revisore esterno siano supportate da un'adeguata attività istruttoria e definisce la natura e il livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici, includendo nelle proprie valutazioni tutti i rischi che possono

<sup>16</sup> Il corpo dei Manuali e delle Procedure amministrativo-contabili è costituito, essenzialmente, da: (i) procedure amministrativo-contabili, che definiscono – per i diversi ambiti organizzativi – le responsabilità operative e le regole di controllo cui il personale è tenuto ad attenersi nell'espletamento delle proprie attività, per una corretta esecuzione del processo; (ii) matrici dei controlli amministrativo-contabili; (iii) calendario delle attività di chiusura.

assumere rilievo, nell'ottica del successo sostenibile della Società.

Il SCI consente l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi, nonché l'attendibilità, l'accuratezza, l'affidabilità e la tempestività dell'informativa finanziaria e, in particolare:

- la mappatura, il monitoraggio e la gestione dei rischi che possono compromettere l'adeguatezza dei processi aziendali in termini di efficacia ed efficienza;
- l'affidabilità delle informazioni fornite agli Organi sociali e al mercato;
- la salvaguardia del patrimonio sociale;
- il rispetto delle normative esterne, dello Statuto e delle procedure interne.

Tale Sistema si ispira ai modelli e alle *best practice* nazionali e internazionali; per quanto si riferisce al Sistema prevenzionistico ex D.Lgs. n. 231/2001, il SCI fa riferimento alle "Linee guida 231" emanate da Confindustria (ultima versione: giugno 2021).

La responsabilità dell'adozione di un adeguato SCI compete al **Consiglio di Amministrazione**, che si avvale del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Le **altre strutture/attori coinvolti nel SCI** di Alerion Clean Power sono:

- il CEO (Chief Executive Officer), soggetto incaricato dell'istituzione e mantenimento del SCI, che sovrintende al disegno e alla Funzionalità di detto Sistema e che è coadiuvato dal *Chief Financial Officer* (CFO), dal *Chief Operational Officer* (COO) e dal Responsabile della Funzione *Internal Audit*;
- il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, con il compito di supportare le valutazioni e le decisioni dell'Organo di amministrazione relative al SCI e all'approvazione delle relazioni periodiche di carattere finanziario e non finanziario;
- il Collegio Sindacale, che ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, sul processo di informativa finanziaria e non finanziaria e sull'efficacia del SCI;
- il Responsabile della Funzione Internal Audit, che ha il compito di verificare che il SCI sia funzionante, adeguato e coerente con le linee di indirizzo definite dal CdA;
- l'Organismo di Vigilanza, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento (v. succ. par. 4);
- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il quale svolge un ruolo proattivo nella continua implementazione e manutenzione evolutiva del Sistema di gestione dei rischi di controllo interno esistenti in relazione al processo di informativa finanziaria, verificandone periodicamente lo stato delle attività e i risultati delle attività di *testing*;
- la Società di revisione legale dei conti, che svolge l'attività di revisione contabile del bilancio civilistico e consolidato;
- le Funzioni aziendali, che hanno il compito di identificare, valutare, gestire e monitorare i rischi specifici delle proprie aree di competenza, nonché le Funzioni aziendali di controllo, incaricate di assicurare la corretta attuazione di un processo strutturato di analisi e gestione dei rischi (v. Allegato 2, cit.).

## 2.5 Contributi da parte delle Pubbliche Amministrazioni

L'art. 1, comma 125, L. 4 agosto 2017, n. 124, ha introdotto – in capo alle imprese che ricevono contributi

economici da parte delle Pubbliche Amministrazioni – l’obbligo di pubblicare gli importi dei contributi ricevuti nell’esercizio nelle note esplicative del bilancio d’esercizio e nell’eventuale bilancio consolidato. In attesa di un più generale intervento interpretativo della norma in questione e vista la rilevanza delle possibili conseguenze legate all’inadempimento di tale obbligo di pubblicazione, ACP ha deciso di indicare nella relazione finanziaria annuale anche i contributi economici ricevuti dalle Pubbliche Amministrazioni fruibili da tutte le imprese che rientrano nella struttura generale del sistema di riferimento definito dallo Stato quali “Tariffa incentivante” e “Conto Energia”.

## 2.6 Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario – Ambiente, salute e sicurezza

La Società è, al momento, esente dagli obblighi derivanti dal D.Lgs. 30 dicembre 2016, n. 254, che ha attuato nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2014/95 in materia di informazioni non finanziarie e di informazioni sulla diversità

Nel corso del 2023, la Società ha avviato le attività propedeutiche a predisporre il bilancio di sostenibilità in via volontaria.

In ogni caso, con riferimento agli ambiti “Ambiente” e “Salute e sicurezza sul lavoro”, si sottolinea che, come sopra precisato, il Gruppo Alerion opera nello sviluppo, costruzione e gestione di impianti di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, contribuendo quindi in maniera diretta alla riduzione delle emissioni inquinanti e alla promozione di un sistema di sviluppo sostenibile sul territorio.

L’impegno di Alerion nella valorizzazione delle risorse ambientali si inserisce in un sistema integrato di valutazione e gestione degli impatti delle proprie attività produttive sull’ambiente.

Con riferimento, poi, alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, Alerion opera in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e, in particolare, in conformità alla norma ISO 45001:2018 / UNI EN ISO 45001:2023, certificata per l’attività di “Produzione di energia elettrica da fonte eolica. Servizi di esercizio e manutenzione tramite imprese terze di impianti per la produzione di energia elettrica da fonte eolica e solare, Sviluppo di servizi in campo energetico”. Il certificato di conformità n. 9192.ALEN è stato rinnovato in data 17 dicembre 2024 (scadenza 21 dicembre 2027).

Inoltre, relativamente all’ambiente, Alerion opera in conformità alla normativa in materia e alla norma ISO 14001:2015, certificata per l’attività di “Produzione di energia elettrica da fonte eolica e solare”, Il certificato di conformità n. 1439.2024 è stato rilasciato, come prima emissione, il 17 dicembre 2024 (scadenza 21 dicembre 2027).

## 2.7 Adozione del Modello in Alerion Clean Power S.p.a.

Alerion Clean Power S.p.a. si è dotata, per la prima volta, di un Modello 231 nel giugno 2010.

Successivamente, anche per effetto dell’introduzione di ulteriori fattispecie di reato nell’ambito del D.Lgs. n. 231 del 2001, ACP ha provveduto ad aggiornare e integrare il proprio Modello, tenendo conto:

- dei cambiamenti organizzativi della Società;
- dell’evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall’applicazione del Modello 231 (comprese le esperienze provenienti dal contesto penale);
- della prassi delle società italiane in relazione ai Modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza;
- dell’evoluzione del quadro normativo.

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, ACP 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).

## 2.8 Applicazione del Modello 231 nelle Società del Gruppo Alerion

Le **società controllate, direttamente o indirettamente, da Alerion Clean Power S.p.a., con sede in Italia**, si sono dotate di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, in linea con le prescrizioni del Decreto n. 231 del 2001 e con le Linee guida di Confindustria.

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

Ciascuna società ha nominato un proprio Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto disposto dall’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 (v. Allegato n. 1).

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

- coordinarsi con l’OdV della Capogruppo, al fine di garantire l’adozione di un Modello di organizzazione e gestione in linea con le prescrizioni del Decreto e con i principi del presente Modello 231;
- trasmettere all’Organismo di Vigilanza della Capogruppo il Modello di organizzazione e gestione adottato e i suoi eventuali successivi aggiornamenti;
- predisporre, all’inizio di ciascun esercizio, un Piano di attività;
- coordinare l’attività di definizione delle procedure atte a prevenire il verificarsi di condotte illecite ai sensi del Decreto;
- valutare l’adeguatezza del Sistema dei controlli ai fini della prevenzione di comportamenti illeciti o in contrasto con il Modello 231;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231.

In relazione alle **società controllate estere**, queste garantiscono, nel rispetto delle normative locali applicabili, l’implementazione di un Sistema di controllo adeguato alle specificità del singolo ente e alla sua attività, tenuto conto dei principi di controllo minimi individuati dal Modello 231 di Alerion dalle previsioni del Codice Etico e di comportamento del Gruppo Alerion.

## 2.9 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Alerion Clean Power S.p.a.

### 2.9.1 Le finalità del Modello

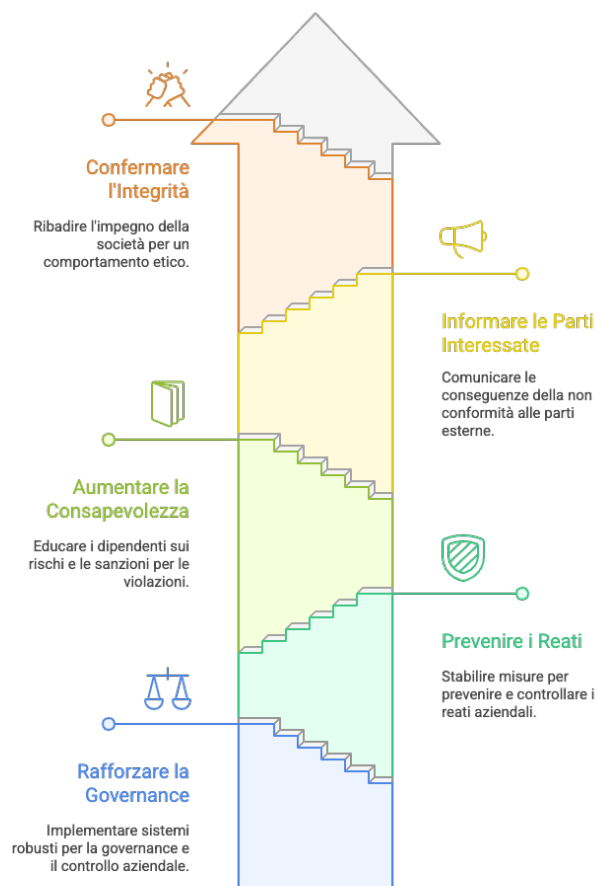
Il Modello predisposto da ACP si propone, come **finalità**, quelle di:

- 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 ACP, 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 ACP 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 trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

### Raggiungere la Conformità e l'Integrità



#### 2.9.2 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.

### Processo di Costruzione del Modello 231



#### 2.9.3 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.

#### 2.9.4 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:

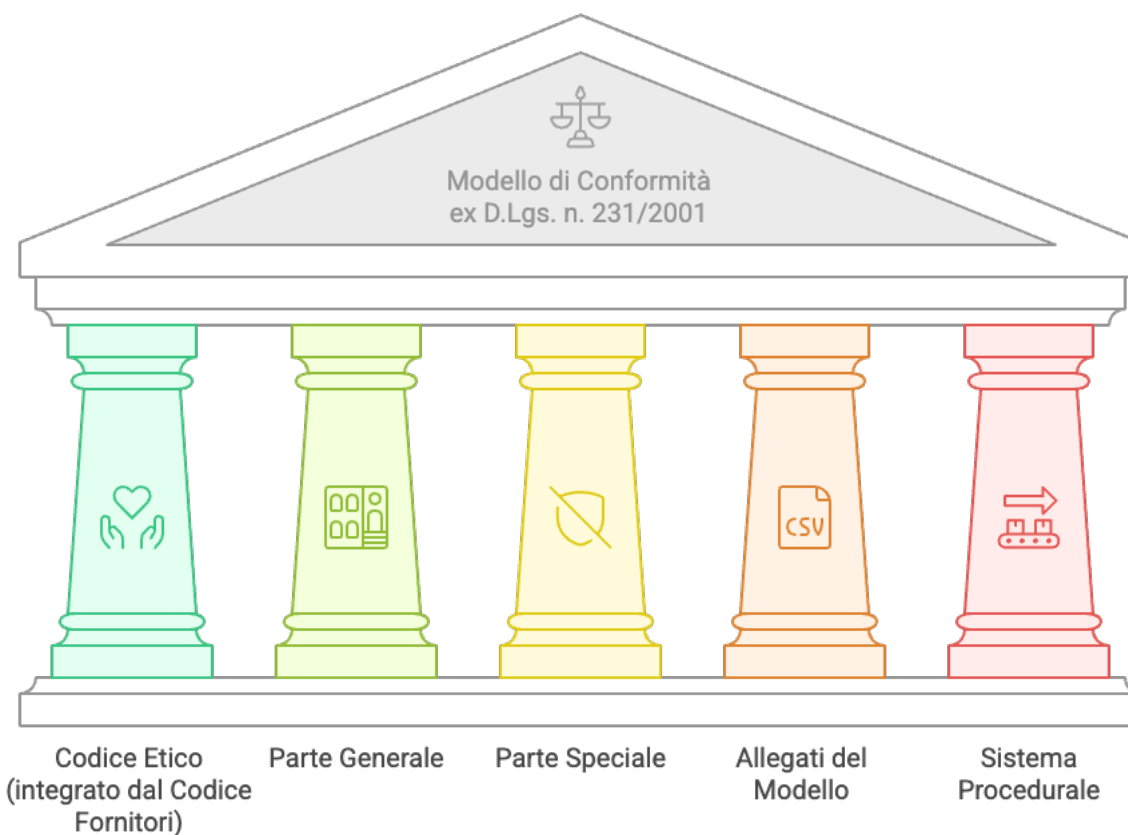
- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, **il Modello di ACP 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**.

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); l'aggiornamento dinamico del Modello è assicurato, principalmente, con la costante evoluzione/integrazione delle norme interne e il miglioramento dei

Sistemi di gestione aziendali (Salute e Sicurezza sul lavoro, Ambiente, Amministrativo-contabile, ecc.).



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). In particolare, a seguito di un’attenta valutazione dell’attività in concreto svolta da ACP, 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 4 del Modello).

### 2.9.5 Adozione del Modello e suo aggiornamento

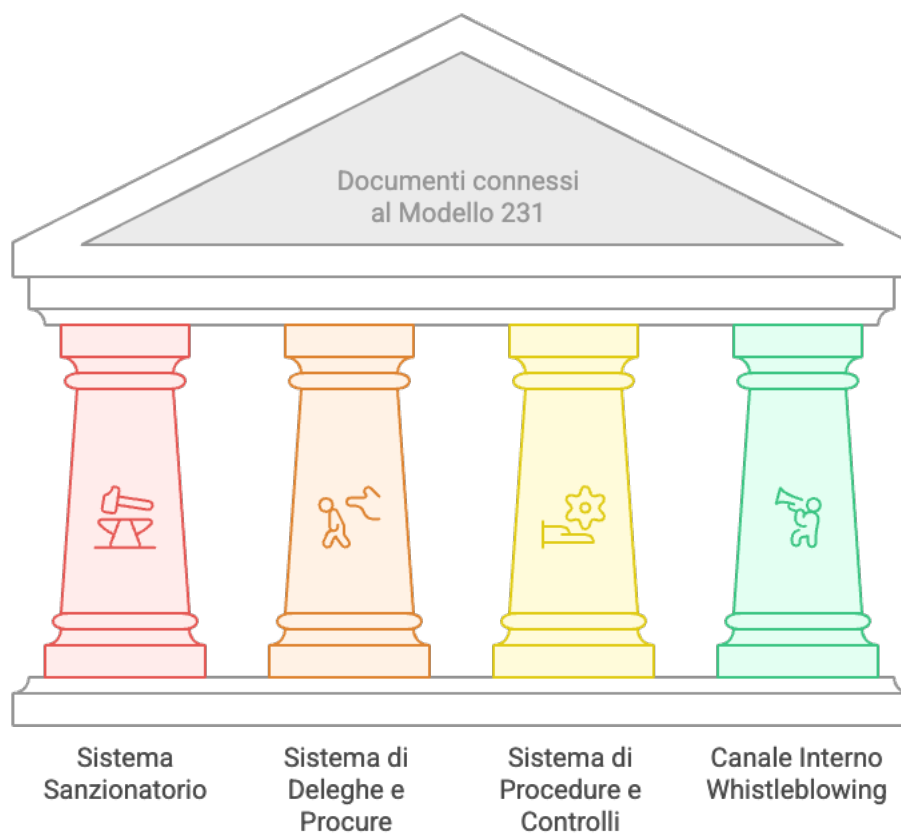
L’adozione del Modello è demandata alla competenza dell’organo dirigente (e quindi, in particolare, al Consiglio di Amministrazione della Società), al quale è altresì attribuito il compito di integrarlo e aggiornarlo nel caso in cui ne ricorrano i presupposti.

### 2.9.6 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** (v. Allegato 7).



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 (ferma l’esposta differenza tra la funzione del Modello e la funzione delle procedure).

### 2.9.7 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 ACP.

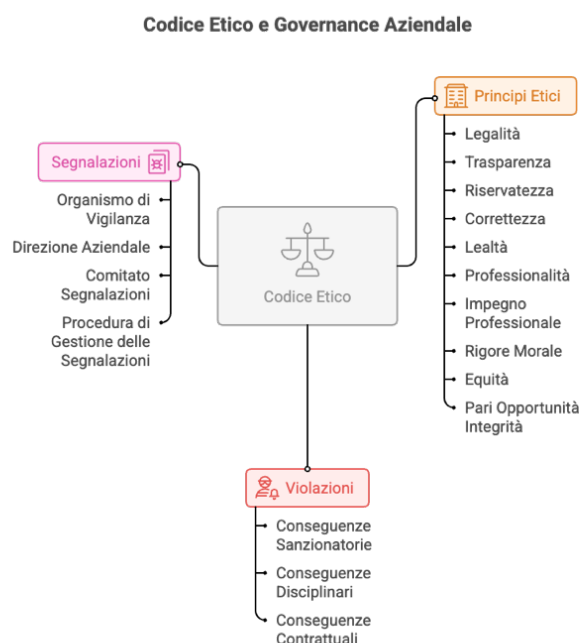
La Società, i suoi dipendenti e tutti coloro che agiscono in nome e per conto della stessa, si ispirano, nello svolgimento delle proprie attività e nel raggiungimento dei propri obiettivi, ai valori (**principi etici**) della:

- 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"<sup>17</sup>. Si applica, in ogni caso la "Procedura di gestione delle segnalazioni" (di Gruppo) adottata da Alerion Clean Power S.p.a. per ottemperare alle prescrizioni in materia di whistleblowing introdotte dal D.Lgs. n. 24/2023.

Il Codice Etico è integrato, come già precisato, dal **Codice Fornitori**.



### 2.9.8 Il sistema procedurale

Nel rispetto delle Linee Guida dettate da Confindustria, ACP 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** del Modello 231).

Il riferimento a queste procedure è, oltretutto, garanzia riferita anche alle attività di *service* affidate alla Capogruppo dalle società da essa controllate (v. sopra).

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

<sup>17</sup> V. "Procedura di gestione delle segnalazioni".

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 ACP 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 accessibile a tutto il personale di ACP.

Le procedure (e il Modello 231) sono, altresì, pubblicate in apposite cartelle sul Portale “Sharepoint” di Gruppo.

### 2.9.9 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.

## 2.10 Diffusione del Modello

### 2.10.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di ACP 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 ACP, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi 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**, 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 ACP.

### 2.10.2 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, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre Funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello 231.

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 utilizza anche il **Portali web dedicato** ([www.italianlaw231.com](http://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, in coordinamento o su indicazione della Funzione Risorse Umane e dell'Organismo di Vigilanza.

### 2.10.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

ACP 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 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 ACP 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](http://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 ACP, 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, nel Codice Fornitori e nella Policy anticorruzione 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. I Principi generali di comportamento e controllo

#### 3.1 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 ACP.

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

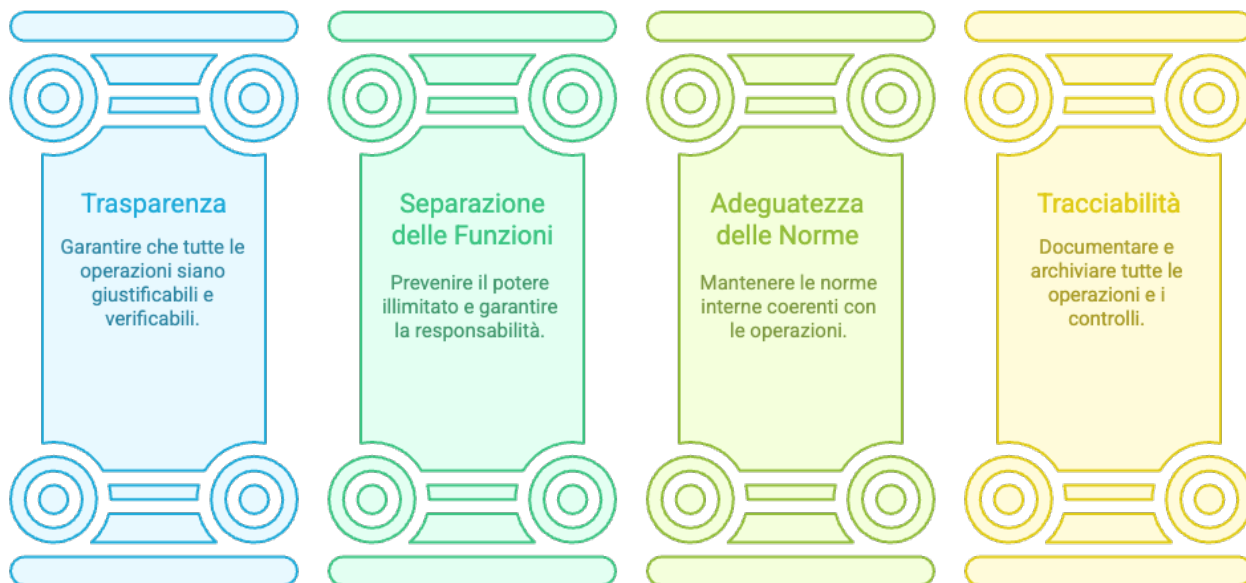
La Società si pone l'obiettivo di implementare un efficace sistema di controlli preventivi, che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente.

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.

### Principi generali di controllo



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

- (ove reso possibile dalla struttura dell'organizzazione) favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni (anche esternalizzate);
- 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 **tre componenti**, che provvedono a nominare il presidente, salvo che tale funzione non sia direttamente attribuita dal Consiglio di Amministrazione attraverso la delibera di nomina dei componenti.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, al momento 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 ACP ha nominato quale Organismo di Vigilanza della Società un organo pluri-soggettivo composto da 3 (tre) 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.

In caso di scadenza dell'incarico, l'OdV mantiene i suoi compiti fino all'insediamento del nuovo OdV che è nominato senza indugio dal Consiglio di Amministrazione. **In caso di revoca, rinuncia o cessazione del rapporto di lavoro (in caso di "membro interno")**, il nuovo OdV è nominato, sempre senza indugio, dal Consiglio di Amministrazione in quel momento in carica.

### 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 ACP al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito **indirizzo di posta elettronica dell'OdV (organismodivigilanza@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*, nonché di quelle altre Funzioni aziendali di ACP (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 – Segnalazioni *whistleblowing*

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 ACP 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 ACP;
- 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.

Si applicano, in ogni caso, le prescrizioni della "*Procedura di gestione delle segnalazioni*" (di Gruppo) adottata per ottemperare alle prescrizioni in materia di whistleblowing di cui al D.Lgs. n. 24/2023.

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) comunicazioni riferite agli adempimenti ex art. 26, D.Lgs. n. 81/2008;
- o) statistiche inerenti agli infortuni, agli incidenti sul lavoro ed alle malattie professionali e annesse relazioni accompagnatorie;
- p) informativa sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle aree a rischio reato di propria competenza, con l'indicazione motivata degli eventuali scostamenti o dell'eventuale necessità di modifiche ai predetti protocolli ed ogni anomalia o atipicità riscontrata nell'ambito delle attività svolte;
- q) lista degli omaggi effettuati ad appartenenti alla Pubblica Amministrazione ed eventuali spese di rappresentanza;
- r) elenco incarichi professionali e consulenze assegnate a terzi;
- s) ordini del giorno delle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- t) informativa per i profili legati alla sicurezza informatica e ai reati c.d. Informatici;
- u) report delle verifiche svolte dalla Funzione Internal Audit di Gruppo;
- v) comunicazioni riferite ai contratti di service infragruppo o con Parti correlate;
- w) comunicazioni riferite a contratti di sponsorizzazione;
- x) informativa in merito alla conclusione di un contratto coi fornitori nonostante l'esito negativo del processo di compliance check;
- y) altri flussi informativi richiesti dall'Organismo di Vigilanza.

La tempistica e le modalità di inoltro dei flussi informativi sono oggetto di apposita procedura interna, predisposta a cura dell'OdV.

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 **organismodivigilanza@alerion.it**.

Per quanto riguarda le **segnalazioni di violazioni del Modello 231 e/o del D.Lgs. n. 231/2001 (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 qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

#### 4.7.4 Flussi informativi e coordinamento con gli OdV delle controllate

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 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 degli Organismi di Vigilanza delle Controllate che hanno adottato un Modello 231 – 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 e aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- relazioni periodiche predisposte dall'OdV per il Consiglio di Amministrazione della Società.

Gli OdV delle Controllate devono, 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**

ACP 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 Terziario, della Distribuzione e dei Servizi (di seguito "CCNL Commercio"), applicato all'organico con qualifica non dirigenziale, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei servizi (di seguito "CCNL Dirigenti Commercio") applicato all'organico con qualifica dirigenziale.

## 5.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

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

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti che violino le misure di tutela dei soggetti che, al fine di preservare l'integrità della Società, abbiano effettuato segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 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:

- violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
- violazione del Codice Etico;
- 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 nocimento morale o materiale alla Società, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o inerenti fatti illeciti presupposti dei reati, ovvero comportamenti di cui ai precedenti 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 ACP;
- 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 Terziario applicato in ACP (di seguito, per brevità, il "**CCNL**"), nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo "**Statuto dei lavoratori**") ed eventuali normative speciali applicabili.

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

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 5 giorni;

- 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 adottati, 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 adottati, 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 espongano 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 adottati, 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 adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure 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 ACP, 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 e 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 ACP, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, 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 ACP (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 ACP, 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.