

Adempia S.r.l.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Parte Generale

Approvato dall'Amministratore Unico
di Adempia S.r.l. in data 13 marzo 2023

INDICE

| | |
|---|-----------|
| Definizioni | 4 |
| 1 Quadro normativo - Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 . | 6 |
| I principi generali | 6 |
| Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto..... | 18 |
| Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto | 20 |
| Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto in caso di Gruppo imprenditoriale | 21 |
| 2 La Società..... | 22 |
| Descrizione della realtà aziendale | 22 |
| La Corporate Governance di Adempia | 23 |
| Il sistema di controllo interno (SCIGR)..... | 24 |
| 3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Adempia | 25 |
| Adozione e aggiornamenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Adempia | 25 |
| Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello | 25 |
| I “Destinatari” del Modello di Adempia | 26 |
| La costruzione e l'aggiornamento del Modello | 26 |
| La mappa delle attività “sensibili” di Adempia..... | 28 |
| La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Adempia.. | 29 |
| I rapporti inter-company..... | 30 |
| 4 Il sistema di vigilanza di Adempia: l’Organismo di Vigilanza di Adempia..... | 32 |
| I requisiti dell’Organismo di Vigilanza di Adempia | 32 |
| Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza | 33 |
| I compiti dell’Organismo di Vigilanza di Adempia | 35 |
| L’attività di reporting dell’Organismo di Vigilanza di Adempia | 36 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| | Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Adepiu | 37 |
| | Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2 bis del D.Lgs. n. 231/2001 | 40 |
| 5 | Formazione e informazione..... | 42 |
| | La diffusione del Modello | 42 |
| | Informativa ai “terzi destinatari” | 42 |
| 6 | Sistema Disciplinare e Sanzionatorio | 44 |
| | Profili generali | 44 |
| | Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti..... | 44 |
| | Sanzioni nei confronti dei Dirigenti | 46 |
| | Sanzioni nei confronti di componenti dell'Organo Amministrativo..... | 46 |
| | Le sanzioni nei confronti dei “terzi destinatari”..... | 47 |

Definizioni

Le seguenti definizioni sono da intendersi applicabili alla presente Parte Generale nonché alle singole Parti Speciali.

Attività sensibili: le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

Apicali: i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

Codice Etico: il codice etico adottato dalla Società (come *infra* definita) indirizzato ai Consulenti, Collaboratori, Agenti e Procacciatori d'affari, Fornitori e Dipendenti.

Collaboratori e/o Consulenti: i soggetti che intrattengono, con la Società, rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale e altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso i terzi.

Dipendenti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società¹, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato².

Decreto o Decreto 231 o D.Lgs. n. 231/2001: il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Ente: le persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, sottoposte alla responsabilità amministrativa, secondo le disposizioni del Decreto.

Fornitori: coloro che forniscono beni o servizi in favore di Adempia S.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (anche “Modello”, “Modello 231”): il presente modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 e relativi allegati.

¹ Art. 5.1, lett. a) e b) del D. Lgs. n. 231/2001.

² Si intendono compresi i rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa nonché a progetto ovvero stagionali, per le fattispecie escluse dall'applicazione degli artt. 61 e ss. del D. Lgs. n. 276/2003.

Adempia S.r.l.

Organo Amministrativo: l'organo amministrativo di Adempia S.r.l., oggi Amministratore Unico.

Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV: l'Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello, nonché di segnalarne le esigenze di aggiornamento all'Organo Amministrativo.

Società controllanti: le società che direttamente o indirettamente controllano Adempia S.r.l.

Società controllate: le società direttamente o indirettamente controllate da Adempia S.r.l. ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, c.c.

Società: Adempia S.r.l. con sede in via Caldera n. 21, 20153, Milano (MI).

Politica di Whistleblowing: la procedura per effettuare le segnalazioni di violazione di legge e/o irregolarità ai sensi della L. n. 179/2017 e della Direttiva europea n. 2019/1937³.

³ Il 23 ottobre 2019, Il Parlamento europeo e il Consiglio hanno adottato la Direttiva relativa alla “protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione”. La Direttiva UE ha lo scopo di uniformare la normativa di tutti gli Stati e di garantire ai segnalanti una adeguata protezione da eventuali ritorsioni. La direttiva è ancora in corso di recepimento da parte dell’Italia.

1 Quadro normativo - Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

I principi generali

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti, in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da parte di:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da Apicali;
- soggetti "sottoposti" alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita dal legislatore "amministrativa", presenta alcuni caratteri della responsabilità penale poiché consegue alla realizzazione di reati e prevede l'applicazione di sanzioni mutuate dal sistema penale.

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito⁴.

La responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell'autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno, pertanto, sottoposti a giudizio penale.

I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della normativa

La responsabilità dell'ente sussiste solamente per quei reati (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore.

In particolare, si tratta dei seguenti reati e illeciti amministrativi:

Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio (artt. 24 e 25 del Decreto)

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);

⁴ Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

- Truffa in danno dello Stato o di un altro Ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (artt. 319-*ter* c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art 356 c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2, c.1, L. 898/1986);
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del Decreto)

- Documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-*ter* c.p.);

- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (615-*quater* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-*quinquies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1 co.11 D.L 21 settembre 2019, n. 105).

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis*);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. n. 203/91);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo

guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2 comma 3 della L. n. 110/1975 (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5), c.p.p.).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);

- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
- Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione fra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 comma 1 e 2, c.c.).

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);

- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-*bis*.1 c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-*quater*.1);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-*quinquies* 1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinquies*. 2. c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-*ter* c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- Pentimento operoso (D. Lgs. n. 625/1979, art. 5);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-*quater* 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto)

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D. Lgs. n. 58/1998 - TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185, D. Lgs. n. 58/1998 - TUF).

Illeciti Amministrativi (art. 187-quinquies TUF)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis*, D. Lgs. n.58/1998 - TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 187-*ter*, D. Lgs. n. 58/1998 - TUF).

Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-quinquies TUF)

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014);

- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014).

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinforturistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 -septies del D. Lgs. n. 231/2001)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D. Lgs. n. 231/2001)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.);
- Altre fattispecie previste dall'articolo 25-octies.1 comma 2 D. Lgs. n. 231/2001.

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto)

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. n. 633/1941 comma 1 lett. a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. n. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. n. 633/1941 comma 1);

- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-*bis* L. n. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-*ter* L. n. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-*septies* L. n. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies* L. n. 633/194).

Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto)

Si tratta di reati previsti dal Codice penale e da leggi speciali.

- Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.);

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 50/1992, art. 1, art. 2, art. 3-*bis* e art. 6);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi o aeromobili (D. Lgs. n. 152/2006, art. 137);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. n. 152/2006, art. 256);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs. n. 152/2006, art. 257);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs. n. 152/2006, art. 258);
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs. n. 152/2006, art. 259);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (452-*quaterdecies* c.p.);
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI⁵-area movimentazione nel trasporto dei rifiuti (D. Lgs. n. 152/2006, art. 260-*bis*);
- Sanzioni (D. Lgs. n. 152/2006, art. 279);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993, art.3);
- inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n. 202/2007, art. 8);
- inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n. 202/2007, art. 9).

⁵ Dal 1° gennaio 2019 è stato soppresso il sistema di controllo per la tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) Decreto L. n. 135/2018)

Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 - duodecies del Decreto)

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 -bis, D. Lgs. n. 286/1998 – Testo Unico sull’immigrazione);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art.12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D. Lgs. n. 286/1998).

Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.).

Frode in competizione sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto)

- Frodi in competizioni sportive (art. 1 L. n. 401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. n. 401/1989).

Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati contenuti nel D. Lgs. n. 74/2000:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2,);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8,);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11);
- Dichiarazione infedele (art. 4);
- Omessa dichiarazione (art. 5);
- Indebita compensazione (art. 10-quater).

Reati transnazionali (art. 10 – L. n. 146/2006)

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. n. 286/1998);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. n. 309/1990);

- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del testo unico di cui al D.P.R. n. 43/1973);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.).

I reati e gli illeciti amministrativi sopra richiamati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'ente che, pur avendo sede principale nel territorio italiano, sono stati commessi all'estero.

Contrabbando (Art. 25 -sexiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001)

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *bis* DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*ter* DPR n. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* DPR n. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973).

Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)

- Furto di beni culturali (art. 518-*bis* c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter* c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-*ter* c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa ai beni culturali (art. 518-*octies* c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali (art. 518-*duodecies* c.p.);

- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.)

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies)

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.)

Art. 12, L. n. 9/2013 [esclusivamente per gli enti che operano nel campo della filiera degli oli vergini di oliva]

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato

- Impiego, adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.)

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli enti sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote". Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la

commissione di ulteriori illeciti; l'importo della quota è fissato, invece, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le **sanzioni interdittive** possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- nei casi di riduzione della sanzione pecuniaria *ex art. 12 co.1 D.Lgs. n. 231/2001*.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'ente è applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto

Il Decreto prevede che la società non sia passibile di sanzione se provi di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “M.O.G.”) idonei a prevenire la commissione dei reati verificatisi, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato.

Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo delle società nel caso in cui siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati ed efficacemente attuati, prima della commissione dei reati. Nel Decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli.

Segnatamente:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- verificare con cadenza periodica il Modello, prevedendo una sua modifica nei casi in cui vengono in evidenza violazioni significative delle prescrizioni o nei casi in cui vi siano cambiamenti rispetto all’assetto organizzativo o all’attività svolta dalla società;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’informazione del personale;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell’organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Se il reato è commesso da soggetti apicali, l’ente non risponde se prova che:

- l’organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. A, del D. Lgs. n. 231/2001;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al modello.

Si profila, dunque, in capo all'Ente la c.d. "colpa di organizzazione" intesa come mancata adozione o mancato rispetto degli standard di diligenza attinenti all'organizzazione ed all'attività dell'Ente medesimo.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza. È bene evidenziare come l'efficace esimente richiamato dalla disciplina si attui in tutte le ipotesi in cui l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto in caso di Gruppo imprenditoriale

Sulla scorta di quanto delineato dal legislatore, deve sottolinearsi che il Gruppo viene considerato in modo unitario solo sotto il profilo economico e non anche sotto il profilo del diritto. Ne consegue che, il Gruppo non ha una propria autonoma capacità giuridica e pertanto ogni ente è dotato di una singola e distinta soggettività giuridica.

Pertanto, in capo al Gruppo non è imputabile alcuna responsabilità diretta di cui al D.L.gs. n. 231/2001.

Secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, le holding possono essere ritenute responsabili per il reato commesso nell'attività della controllata soltanto se:

- (1) il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse o vantaggio diretto oltre che della controllata, anche della controllante;
- (2) il reato sia stato commesso da parte o in concorso da soggetti collegati in maniera funzionale alla controllante;
- (3) i soggetti di cui al punto 2 devono avere fornito un contributo causalmente rilevante.

Ne deriva che si delinea una responsabilità anche in capo alla società capogruppo qualora i soggetti apicali della stessa dovessero prendere parte alla gestione della controllata rendendo, di fatto, solo apparente l'autonomia organizzativa-giuridica della controllata.

Appare dirimente stabilire che il contributo causalmente rilevante dei vertici della holding deve essere provato in maniera concreta e precisa.

2 La Società

Descrizione della realtà aziendale

Adempia S.r.l. (d'ora in avanti anche “**Adempia**” o la “**Società**”) è una società di diritto italiano che ha per oggetto *inter alia* l'esercizio delle seguenti attività:

- di verifica, misura e controllo su manufatti, prodotti ed impianti di qualsiasi genere;
- di prestazione di servizi in materia di protezione dei dati personali e di videosorveglianza;
- di prestazione di servizi in materia di igiene e sicurezza in cantieri e luoghi di lavoro;
- di svolgimento dell'attività di certificazione per tutte le direttive comunitarie e/o nazionali, di laboratorio di prova, di prodotti, di sistemi di qualità, di personale;
- d'informazione e formazione, anche attraverso l'organizzazione di appositi corsi, su tutti gli argomenti dell'oggetto sociale connessi o affini;
- di produzione e progettazione cartacea, multimediale di testi specializzati tecnici e di editoria in genere;
- di rappresentanza e di agenzia, con o senza deposito, di servizi a terzi.;
- la realizzazione, sviluppo e fornitura, con mezzi propri o di terzi, di attività di consulenza organizzativa e gestionale con esclusione di ogni attività professionale riservata;
- lo studio, la sperimentazione, l'utilizzo, la creazione di software e hardware di qualsiasi tipo, livello e utilizzo; l'acquisto, la vendita ed il noleggio di hardware e software anche relativi alla fatturazione elettronica e alla conservazione delle stesse;
- la prestazione di servizi di elaborazione dati, amministrativi, di organizzazione aziendale, di consulenza amministrativa, a professionisti, imprese ed enti, anche avvalendosi di mezzi altrui, con esclusione dello svolgimento di attività professionali.

Occasionalmente e nei limiti di legge, può inoltre compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari e immobiliari ritenute dall'organo amministrativo necessarie o utili al conseguimento dell'oggetto sociale, così come può prestare avalli, fidejussioni e ogni altra garanzia, anche reale, e svolgere, direttamente od indirettamente, tutte quelle operazioni che siano dall'organo amministrativo ritenute necessarie o utili al raggiungimento dell'oggetto sociale. Tutte le attività sopraindicate possono essere svolte nell'ambito dei limiti e degli obblighi imposti dalla legge.

In particolare, restano espressamente escluse la raccolta e la sollecitazione del pubblico risparmio, l'esercizio in via prevalente dell'attività di cui all'art. 4, comma 2, del D.L. n. 143/91, convertito con modificazioni dalla L. n. 197/91, nonché l'esercizio delle attività di cui alla L. n. 1/1991 ed al D.L. n. 385/93.

La Società può assumere interessenze e partecipazioni, sempreché la partecipazione sia strumentale all'oggetto sociale, in società, enti o consorzi aventi scopo analogo, affine, complementare o connesso al suo oggetto sociale ferma restando la necessità di specifica autorizzazione dell'assemblea nei casi previsti dalla legge. Essa potrà compiere, in forma comunque non prevalente, qualsiasi operazione commerciale, mobiliare, immobiliare, finanziaria ritenuta necessaria ed utile al fine del conseguimento dell'oggetto sociale. È espressamente esclusa ogni attività fiduciaria di cui alla L. n. 1966/1939, del R.D. n. 531/1940, del D.L. n. 233/1986, della L. n. 430/1986 e successive modificazioni; nonché l'esecuzione di operazioni riportate dall'articolo 2 del R.D.L. n. 375/1936, nonché le attività previste dalla L. n.1/1991 e dalla L. n. 197/1991. Sono altresì tassativamente esclusi l'esercizio professionale nei confronti del pubblico delle attività di cui al D.Lgs. n. 58/1998 (come successivamente modificato) e la sollecitazione e la raccolta del pubblico risparmio di cui al D.Lgs. n. 385/1993.

La Società è parte del Gruppo Unoenergy (di seguito il “**Gruppo**” o il “**Gruppo Unoenergy**”) ed è detenuta al 100% Unoenergy S.p.A.. Adempia detiene il 100% di Faro 3.0 S.r.l. La Società è sottoposta ad attività di direzione e coordinamento di Unoenergy S.p.A.. Unoenergy S.p.A. controlla e svolge attività di direzione e coordinamento *ex art.* 2497 c.c. anche delle seguenti società:

- Unoenergy Saving Solutions S.p.A.
- Unoenergy Innovative Solutions S.r.l.
- Broni-Stradella Gas e Luce S.r.l.
- Unoinsurance Service S.r.l.
- Unoenergy Green Solutions S.r.l.
- Unoenergy Sharing Solutions S.r.l.

Adempia S.r.l. ha stabilito la propria sede legale a Milano (MI), via Caldera n. 21, 20153 e ha un'unità legale sita in Bologna (BO), via Rimini n.7, 40128, un'unità legale sita in Sanremo (IM) Corso Cavallotti n. 30, 18038 e un'unità legale sita in Genova, Piazza Dante 7/8, 16121.

La Corporate Governance di Adempia

La Società ha una struttura organizzativa di tipo tradizionale così composta: Amministratore Unico e Socio Unico.

All'Organo Amministrativo spettano i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione che non siano riservati dalla legge ai soci.

La Società è strutturata nelle due seguenti macroaree:

- Direzione Amministrativa;
- Direzione Tecnica – Commerciale.

La rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi ed in giudizio, in qualsiasi sede e grado di giurisdizione ed anche per giudizi di revocazione e cassazione, con facoltà di nominare avvocati e procuratori alle liti, spetta, nei limiti dei poteri rispettivamente attribuiti, all'Amministratore Unico. La rappresentanza volontaria della Società spetta ai procuratori speciali, cui sia stata conferita per il compimento di singoli atti o di particolari categorie di atti, dall'Amministratore Unico.

La Società, contestualmente all'adozione del presente Modello, si è dotata anche del Codice Etico, approvato dall'Amministratore Unico.

Inoltre, la Società si conforma ai principi contenuti nei seguenti documenti, adottati da Unoenergy S.p.A.:

- Politica Anticorruzione;
- Politica di Whistleblowing.

La Società, nel pieno rispetto dei limiti stabiliti dall'art. 2477, commi 2 e 3 c.c., non è tenuta all'obbligo di nomina di un organo di controllo o di un revisore legale. Ove ne ricorressero i presupposti previsti *ex lege* occorrerà provvedere alla nomina del suddetto organo.

Il sistema di controllo interno (SCI GR)

Nella costruzione del Modello di Adempia si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione societaria che ne regolano il funzionamento.

Questi possono essere così riassunti:

- Statuto – che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- Codice Etico – contenente le regole di comportamento ed i principi di carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che intrattengono direttamente o indirettamente una relazione con Adempia, devono rispettare e la cui violazione può comportare l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal sistema disciplinare del presente Modello.

Le regole e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, costituiscono uno strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli di cui al D.Lgs. n. 231/2001 che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Adempia

Adozione e aggiornamenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Adempia

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 costituisce uno strumento importante per la diffusione di una cultura della legalità e del controllo, intesi quali garanzie dell'efficienza aziendale; a ciò deve aggiungersi il ruolo prodromico alla prevenzione di eventuali rischi e sanzioni.

La costruzione del Modello trova la sua origine nelle linee guida elaborate dalle associazioni rappresentative di Categoria, come quelle emanate da Confindustria ("Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01"), e la loro adozione comunicata al Ministero della Giustizia.

È bene evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici di dette Linee Guida non costituisce motivo di invalidità del Modello così come definito dall'impresa, dal momento che esso deve rispecchiare la realtà concreta della Società. Tuttavia, il mancato rispetto rileva nelle ipotesi in cui si configuri una lesione di principi considerati fondamentali.

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di illecito, è un atto di responsabilità sociale. Per questo motivo, la Società ha deciso di adottare un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001.

Si precisa che la Società affida a Consulenti l'adeguamento ed aggiornamento del Modello in linea con l'evoluzione della normativa di riferimento nonché con le eventuali variazioni nell'assetto organizzativo e operativo aziendale.

Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Con l'adozione del Modello e il successivo aggiornamento la Società si propone di:

- migliorare la reputazione della Società.
- fissare i valori dell'etica ed il rispetto della legalità
- rendere consapevoli i soggetti che lavorano in nome e per conto della Società e che operano nelle c.d. "aree sensibili"⁶ ossia maggiormente esposte al rischio reato ex D.L.gs. n. 231/2001 di poter incorre, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni penali nei loro stessi confronti oltre che di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;

⁶ Sono definite "aree sensibili" le aree in relazione alle quali risulta maggiormente concreto il rischio di commissione di reati presupposto.

- informare tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato.

La predisposizione del Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e da ultimo aggiornate nel giugno 2021.

I “Destinatari” del Modello di Adempia

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati da:

- i Soci, l'Amministratore Unico, gli eventuali componenti del Collegio Sindacale e revisori;
- dipendenti, consulenti o amministratori di parti correlate⁷ che svolgono – anche di fatto – attività considerate a rischio ai fini della citata normativa per conto di Adempia;
- Consulenti, Collaboratori, Fornitori, Agenti e Procacciatori d'affari ed eventuali *Partners* nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti, anche di fatto, nello svolgimento di attività in relazione alle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- i soggetti che agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

I soggetti così individuati sono, di seguito, definiti “Destinatari”.

La costruzione e l'aggiornamento del Modello

⁷ La nozione di parti correlate è fornita dal Regolamento sulle operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010. L'Allegato 1 del Regolamento stabilisce che:

“Un soggetto è parte correlata a una società se:

(a) direttamente, o indirettamente, anche attraverso società controllate, fiduciari o interposte persone:

(i) controlla la società, ne è controllato, o è sottoposto a comune controllo;

(ii) detiene una partecipazione nella società tale da poter esercitare un'influenza notevole su quest'ultima;

(iii) esercita il controllo sulla società congiuntamente con altri soggetti;

(b) è una società collegata della società;

(c) è una joint venture in cui la società è una partecipante;

(d) è uno dei dirigenti con responsabilità strategiche della società o della sua controllante;

(e) è uno stretto familiare di uno dei soggetti di cui alle lettere (a) o (d);

(f) è un'entità nella quale uno dei soggetti di cui alle lettere (d) o (e) esercita il controllo, il controllo congiunto o l'influenza notevole o detiene, direttamente o indirettamente, una quota significativa, comunque non inferiore al 20%, dei diritti di voto;

(g) è un fondo pensionistico complementare, collettivo od individuale, italiano od estero, costituito a favore dei dipendenti della società, o di una qualsiasi altra entità ad essa correlata.”

Le Linee Guida di Confindustria rimandano a processi di *risk assessment* e *risk management*, che prevedono una serie di fasi per la costruzione del Modello. Si sostanziano nelle seguenti attività di lavoro, finalizzate alla predisposizione del Modello:

- nella definizione degli obiettivi, raccolta e analisi della documentazione prodromica all'individuazione dei settori/ attività/ aree sensibili nel cui ambito possono astrattamente realizzarsi i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- nell'esame analitico del contesto aziendale, a titolo esemplificativo e non esaustivo: statuto, visura camerale, verbali degli organi societari;
- nella pianificazione delle interviste con le persone (*key owner*) che, in relazione al ruolo ed alle responsabilità ricoperte, hanno una conoscenza dettagliata dei settori/ attività/ aree sensibili da analizzare;
- nell'individuazione delle attività svolte da ciascuna funzione aziendale dei meccanismi di controllo in essere;
- nell'analisi del contesto aziendale allo scopo di individuare quali settori o aree sensibili ed, in particolare, le modalità con cui sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i *key owner*);
- nella valutazione della storia passata dell'ente ossia se ci sono stati procedimenti penali a carico di componenti organi societari o propri dipendenti;
- nell'attribuzione di un valore di rischio, determinato in relazione alle probabilità (frequenza di accadimento/svolgimento dell'attività considerata, presunzione di facilità di realizzazione del comportamento associata alla condotta presa in considerazione). Attribuzione avvenuta, inoltre, anche sulla base del possibile impatto di realizzazione di quel determinato reato presupposto;
- nell'individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- nella definizione di *standard* di comportamento e di controllo ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nell'individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello (di seguito "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**") con contestuale predisposizione del sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- nell'adozione del Codice Etico;
- nella predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

I Destinatari sono tenuti a adeguare il proprio comportamento a quanto esposto nel presente documento ed alle procedure che, caso per caso, sono adottate dalla Società.

La mappa delle attività “sensibili” di Adempia

In conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate precedentemente, sono state individuate le attività “sensibili” della Società, tenendo conto dell’attuale operatività di Adempia e della struttura organizzativa esistente.

Le principali attività e i processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato di cui al Decreto sono:

- *gestione delle attività commerciali;*
- *gestione degli adempimenti amministrativi e relative attività ispettive;*
- *gestione del contenzioso e dei rapporti con l’Autorità Giudiziaria;*
- *gestione degli acquisti di beni e servizi (incluse le consulenze);*
- *selezione e gestione degli agenti e dei procacciatori d’affari;*
- *gestione delle assunzioni e del sistema premiante;*
- *gestione dei flussi finanziari;*
- *gestione dei rapporti inter-company;*
- *gestione delle attività assembleari e operazioni sul capitale;*
- *comunicazione finanziaria e predisposizione del bilancio;*
- *gestione del sistema di prevenzione e protezione;*
- *gestione della sicurezza informatica e sistemi informatici;*
- *gestione delle attività ad impatto ambientale;*
- *gestione fiscale;*
- *gestione delle note spese e spese di rappresentanza;*
- *gestione degli omaggi e delle liberalità.*

In ragione della natura delle attività e delle caratteristiche della Società, non sembra sussistano significativi profili di rischio rispetto alle “famiglie” di reato di seguito indicate:

- *reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;*

- *delitti contro l'industria e il commercio;*
- *reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;*
- *delitti contro la personalità individuale;*
- *delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;*
- *reati di xenofobia e razzismo.*
- *frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;*
- *reati di contrabbando;*
- *delitti contro il patrimonio culturale.*

Si precisa che i predetti reati sono ritenuti complessivamente presidiati dalle disposizioni di cui al Codice Etico e dai presidi generali di cui al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Adempia

Il Modello si compone di una Parte Generale e delle seguenti Parti Speciali finalizzate al presidio delle attività a rischio precedentemente individuate:

- **Parte Speciale A:** Reati contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio, reati tributari, reato di corruzione ed istigazione alla corruzione tra privati e delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- **Parte Speciale B:** Delitti informatici, trattamento illecito di dati e reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- **Parte Speciale C:** Reati societari;
- **Parte Speciale D:** Delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commesse con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **Parte Speciale E:** Delitti di criminalità organizzata, delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, nonché delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- **Parte Speciale F: Reati ambientali;**

- **Parte Speciale G:** Delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Il Modello si completa con i seguenti strumenti di governo: Codice Etico, Politica anticorruzione, Politica di *Whistleblowing*, Sistema di deleghe e procure.

I rapporti inter-company

La Società presta e riceve servizi da società del Gruppo medesimo che possono interessare attività ed operazioni a rischio di cui alle Parti Speciali del presente Modello.

Tali rapporti sono regolati dalla procedura “01_Procedura gestione dei rapporti *inter-company* e gestione dei conflitti di interesse” adottata da Unoenergy S.p.A. e applicabile a tutte le società del Gruppo Unoenergy; in conformità a quanto indicato nella menzionata procedura, la Società disciplina tali rapporti attraverso appositi accordi infragruppo (o *inter-company*).

In particolare, Unoenergy fornisce servizi alle altre società del Gruppo medesimo (incluso il servizio di monitoraggio costante degli adempimenti periodici in materia di sicurezza e salute sul lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.). La Società riceve servizi dalle altre società del Gruppo medesimo (inclusi i servizi di agenzia, amministrativi e d’uso di postazioni).

Le prestazioni di servizi:

- avvengono in conformità a quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello adottati dalla Società;
- devono essere disciplinate da apposito contratto scritto accessibile anche per l’Organismo di Vigilanza della Società.

I contratti di prestazione di servizi infragruppo in fase di ultimazione e quelli che saranno sottoscritti in futuro prevederanno:

- l’obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla Società, ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;
- il potere dell’Organismo di Vigilanza della Società di richiedere informazioni all’Organo Amministrativo, ove nominato ai sensi della normativa, o al Collegio Sindacale, ove esistente, o al soggetto incaricato del controllo della società beneficiaria del servizio, al fine del corretto svolgimento dei propri compiti in relazione allo svolgimento dei servizi richiesti alla Società;

Nell’ipotesi in cui la società beneficiaria dei servizi resi chieda alla Società il rispetto di regole nuove o diverse da quelle previste dal presente Modello, la Società richiede all’Organismo di Vigilanza informazioni sull’idoneità di tali regole a prevenire i reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai fini del Decreto.

Non va peraltro tralasciato che, nell’ambito di un Gruppo societario, considerando le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, possa ritenersi opportuno un eventuale scambio di flussi informativi tra le varie società facenti parte del Gruppo anche per

Adepiu S.r.l.

il tramite dei rispettivi Organismi di Vigilanza.

4 Il sistema di vigilanza di Adempia: l'Organismo di Vigilanza di Adempia

Nell'ottica di incentivare e sensibilizzare una cultura aziendale improntata alla prevenzione del rischio di reato, il Decreto 231 prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa in virtù dell'adozione di un Modello 231, purché quest'ultimo sia caratterizzato da concreta e specifica efficacia ed effettività.

Il Modello spiega la sua efficacia esimente, ai sensi l'articolo 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 231/2001⁸ quando viene affidato a un Organismo di Vigilanza (nel seguito anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, l'incarico di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Adempia

Oltre all'autonomia, le Linee Guida delle Associazioni di categoria e le pronunce della magistratura in materia hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione, come di seguito meglio specificati. In particolare:

AUTONOMIA E INDIPENDENZA: l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazione di conflitti di interesse, anche potenziali, e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso⁹ compiti operativi che pregiudicherebbero l'indipendenza e l'autonomia richieste dal ruolo e dai compiti ad esso attribuiti.

Inoltre, i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "come unità di *staff* in una posizione gerarchica la più elevata possibile" e la previsione di un "riporto" dell'OdV al massimo vertice aziendale operativo.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali, coniugio o affinità entro il IV grado, e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

PROFESSIONALITÀ: ossia, possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società

⁸ Art. 6, comma 1, lett. B, D. Lgs. n. 231/2001 "*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*"

⁹ Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi. Inoltre, come evidenziato dalla giurisprudenza per essere efficiente e funzionale "*l'organismo di controllo non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe di decisioni dell'attività dell'ente, potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche*" (G.i.p. Tribunale Roma, 4 aprile 2003). se l'Organismo di vigilanza ha composizione collegiale mista, poiché vi partecipano anche soggetti interni all'ente – preferibilmente privi di compiti operativi – da questi ultimi non potrà pretendersi una assoluta indipendenza. Dunque, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità. *Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata a giugno 2022.*

ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei *curricula* dei possibili candidati e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia.

CONTINUITÀ D'AZIONE: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale. Nell'ambito delle società medio grandi implica la presenza di una struttura ad *hoc* priva di mansioni operative, dedicata all'attività di vigilanza/aggiornamento del Modello.

ONORABILITÀ: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione; nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo della Società ha espressamente stabilito le cause di ineleggibilità disciplinate dal seguente paragrafo 3.3 per i medesimi membri dell'OdV.

Sulla base dei requisiti sopra descritti e conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, la Società si è orientata nella scelta di un organismo monocratico per la vigilanza sull'effettiva osservanza del Modello e per il suo aggiornamento.

Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di ineleggibilità per i medesimi membri dell'OdV.

Non possono dunque essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento") e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal R. D. n. 267/ 1942;
 2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un reato tributario;
 4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice civile così come riformulato del D.Lgs. n. 61/2002;

6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. n. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. n. 55/1990 e successive modificazioni;
 - coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* D.Lgs. n. 58/1998.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dall'Amministratore Unico della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono inoltre dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:

- siano condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono inoltre sospesi dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. n. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. n. 55/1990 e successive modificazioni.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni, decade con la data di approvazione del bilancio relativo al terzo anno di esercizio ed è rieleggibile. La retribuzione dell'Organismo viene determinata dall'Amministratore Unico all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza di Adempia

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'Amministratore Unico attribuisce all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuo. Tuttavia, l'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, nel rispetto delle procedure aziendali, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare senza ritardo l'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza per l'espletamento dei compiti ad esso demandati si avvale di tutte le funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività di:

- vigilanza sul funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete regole adottate nelle aree a rischio;
- continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello;
- segnalazione all'Amministratore Unico degli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;
- pianificazione di attività di vigilanza ed esecuzione di specifiche verifiche su determinate attività individuate come a potenziale rischio;
- verifica periodica che il Modello sia rispettato da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le regole definite e i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati evidenziati;
- vigilanza affinché il Codice Etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella Società;
- vigilanza sull'effettiva applicazione delle misure di prevenzione e controllo per ciascuna area a rischio, con relativa segnalazione tempestiva di anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;
- vigilanza sul costante aggiornamento della mappatura e della classificazione delle attività sensibili;
- vigilanza sulla sussistenza di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio che contrasti ogni possibile violazione delle regole di condotta delineate dal Modello per

prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne richiamate dal Modello (art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b) o attuative del medesimo;

- vigilanza sulla corretta diffusione del Modello ai Destinatari;
- promozione e monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- analisi delle risultanze delle attività di vigilanza eseguite ed esame della reportistica; in particolare, del flusso informativo periodico con le funzioni aziendali;
- valutazione di eventuali segnalazioni.

L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza di Adempia

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Amministratore Unico della Società e riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità attraverso le seguenti linee di *reporting*:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività nonché dalle eventuali informazioni e segnalazioni ricevute;
- relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello e alle segnalazioni pervenute, segnalando la necessità di interventi migliorativi e correttivi del medesimo.

L'Organismo di Vigilanza può effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (c.d. "controlli a sorpresa").

L'Organismo potrà chiedere di essere sentito dall'Amministratore Unico ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e informazioni all'Amministratore Unico e/o ad eventuali sindaci/revisori.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dall'Amministratore Unico per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti), secondo le modalità di cui al paragrafo successivo.

Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Adempia

I Destinatari del Modello, ex art. 6, co. 2-*bis* del D.Lgs. n. 231/2001, sono tenuti a riferire ogni notizia rilevante ai sensi del D.Lgs. 231 ed eventuali condotte illecite, in contrasto con l'attuazione del Modello, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione della loro funzione. La segnalazione deve essere inviata all'OdV in forma scritta.

Nello specifico, tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'OdV che deve avvenire tramite:

- i. segnalazioni;**
- ii. informazioni.**

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

La documentazione dell'OdV e ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è opportunamente sottoscritta, ove necessario, e conservata in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, in conformità al Regolamento Europeo per la Protezione dei Dati Personali 2016/679¹⁰ a disposizione della Società.

i) Le segnalazioni

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all'OdV di Adempia ogni deroga, violazione o fondato sospetto di violazione, da intendersi non necessariamente come ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ma anche come condotte contrarie al Codice Etico della Società nonché ai principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate "a rischio" e disciplinate nel Modello.

¹⁰ Cfr. Parere sulla qualificazione soggettiva ai fini *privacy* degli Organismi di Vigilanza previsti dall'art. 6 del D.Lgs n. 231/2001, *doc. web* 9347842 del 12 maggio 2020, che così dispone: "Si ritiene che l'OdV [...] debba considerato parte dell'ente. [...] Lo stesso ente in ragione del trattamento dei dati personali che l'esercizio delle funzioni assegnate all'OdV comporta (ad esempio l'accesso alle informazioni acquisite attraverso flussi informativi), designerà [...] i singoli membri dell'OdV quali soggetti autorizzati".

La gestione delle segnalazioni trova il suo fondamento giuridico nella L. n. 179/2017¹¹, che disciplina la materia di *whistleblowing*, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione. In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-*bis* del D.Lgs. n. 231/2001 le segnalazioni possono avvenire secondo canali che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Ricevuta la segnalazione, l'OdV compie un'analisi preliminare volta ad accertare:

- che la condotta denunciata sia “rilevante”¹² ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e/o;
- che la condotta denunciata comporti una violazione del Modello.

Stabilita la pertinenza della segnalazione con il D.Lgs n. 231/2001, l'OdV immediatamente avvisa l'Amministratore Unico trasmettendogli tutti i dati e il materiale ricevuto.

Nello svolgimento della verifica l'OdV potrà avvalersi - per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni - del supporto di tutte le funzioni aziendali per quanto di competenza.

L'OdV potrà altresì richiedere ulteriori chiarimenti direttamente al segnalante, in tutti i casi in cui sia stato possibile accertare/riscontrare l'identità di quest'ultimo, al fine di circostanziare ancor più chiaramente il fatto denunciato e ricercare maggiori fonti di prova afferenti alla condotta contestata e, in primo luogo, per comprendere se la segnalazione è veritiera o pretestuosa.

In ogni caso, l'OdV si impegna a fornire un primo riscontro al segnalante entro 30 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Le verifiche di cui sopra saranno espletate attraverso un'attività tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni.

Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici disciplinata dalla Politica di *whistleblowing* di Unoenergy, cui si rinvia per i principi.

¹¹ *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*

¹² Ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, così come integrato dalla L. n. 179/2017, la segnalazione può dirsi rilevante quando il segnalante non ha agito non proprio esclusivo interesse bensì con l'intento di tutelare l'integrità dell'Ente. In concreto, ciò equivale ad affermare che la segnalazione deve necessariamente riportare:

- la commissione di uno dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e/o;
- la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/01 e/o del codice etico nonché di tutti i provvedimenti interni adottati dalla Società al fine di tutelare la propria integrità.

Le segnalazioni, qualora indirizzate all'OdV di Adempia, possono essere effettuate sia a mezzo di posta fisica all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza di Adempia S.r.l.

Via Caldera n.21

20153 – Milano (MI)

sia a mezzo di posta elettronica all'indirizzo:

odv@adempia.it

nonché attraverso la piattaforma informatica accessibile al seguente *link*:

[https:// whistleblowing@adempia.it](https://whistleblowing@adempia.it)

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Adempia o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

ii) Le informazioni

L'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

All'Organismo di Vigilanza debbono essere obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (regioni, enti regionali ed enti locali) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- *report* periodici scritti e sottoscritti dai medesimi contenenti le seguenti informazioni:

- conferma che le attività svolte dalle funzioni aziendali coinvolte nel processo sensibile sono conformi al Modello e alle procedure adottate;
- oppure, comunicazione di eventuali anomalie o atipicità riscontrate durante lo svolgimento dei processi sensibili.
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società;
- il sistema di procedure di gestione dei dati a norma del GDPR (regolamento UE 2016/679) per verificarne la coerenza con il presente Modello.

In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, ciascuno Destinatario deve rivolgersi immediatamente all'OdV.

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo, mediante le modalità e gli indirizzi precedentemente indicati e/o eventualmente comunicati all'Organismo di Vigilanza.

Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2 bis del D.Lgs. n. 231/2001

Le condotte relative alle violazioni, anche presunte, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e/o violazioni del Modello e/o del Codice etico e/o delle procedure e policy aziendali fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i destinatari siano venuti a conoscenza rientrano nell'alveo delle condotte segnalabili in virtù di quanto stabilito dalla normativa di *Whistleblowing*.

Secondo il dettato normativo, art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. n. 231/2001, è punito il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello 231 in materia di *Whistleblowing*, o adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni ivi contenute, compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; ovvero effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Resta intesa una gestione rigorosa delle segnalazioni anche per la tutela degli eventuali segnalati, poiché qualsiasi dipendente, a qualunque titolo coinvolto, e che operi correttamente e in buona fede, deve essere tutelato.

Sulla scorta di quanto detto, deve aggiungersi che sono previste sanzioni disciplinari:

- 1) in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- 2) nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- 3) 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.

5 Formazione e informazione

La diffusione del Modello

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

A tale scopo, Adempia provvederà ad istituire una specifica sezione della *intranet* aziendale, dedicata al tema - e aggiornata periodicamente - al fine di consentire ai soggetti interessati di conoscere in tempo reale eventuali modifiche, integrazioni o implementazioni del Codice Etico e del Modello.

La partecipazione alle attività formative finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico, è da ritenersi **obbligatoria**.

La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza nell'ambito.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal sistema sanzionatorio di cui al presente Modello.

Adempia prevederà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice Etico ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società comprensivo delle Parti Speciali;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ed i compiti ad esso assegnati dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

Ne deriva, dunque, che l'attività di comunicazione e formazione è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Informativa ai "terzi destinatari"

Sotto il profilo della diffusione dei contenuti del Modello, l'adozione del Modello e del Codice Etico deve essere resa nota anche ai soggetti terzi destinatari del Modello 231, i quali sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni contenute all'interno dello stesso nonché quelle poste all'interno del Codice Etico, parte integrante del presente documento.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto

Adepiu S.r.l.

di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello.

6 Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

Profili generali

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta ai sensi dell'art. 6, secondo comma, lettera e) del D.Lgs. n. 231/2001 per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa degli enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi e obblighi di comportamento previsti nel presente Modello. L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

A seguito della comunicazione all'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore; tale procedura d'accertamento è condotta dall'OdV medesimo, in coordinamento con gli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

La Società (attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte) provvede ad irrogare con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro. Le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

L'Organismo di Vigilanza deve verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare ed alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti destinatari, obbligati al rispetto dei suoi contenuti..

Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.

Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio applicabile (di seguito "CCNL").

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari.

Richiamo verbale: si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Rimprovero scritto: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato in misura da poter essere considerato ancorché non lieve, comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al D.Lgs. n. 231/2001, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico adottato dalla Società o in ordine a tematiche relative.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni: si applica nel caso di violazioni più gravi rispetto alle infrazioni di cui al punto precedente.

Licenziamento disciplinare con preavviso: si applica in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

Licenziamento disciplinare senza preavviso: si applica in caso di adozione di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni del presente Modello che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

- redazione di documentazione incompleta o non veritiera;
- omessa redazione della documentazione prevista dal Modello;
- violazione delle misure di protezione dei segnalanti di cui alla L. n. 179/2017;
- presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;
- violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle

informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche:

- la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle misure di protezione dei segnalanti di cui alla L. n. 179/2017;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

Sanzioni nei confronti di componenti dell'Organo Amministrativo

Nei confronti del componente dell'Organo Amministrativo che abbia commesso una violazione del presente Modello ovvero l'infrazione delle misure poste a tutela di coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, il Socio Unico può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Il Socio Unico, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, adotta i provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale o dei revisori, ove nominati, l'OdV deve darne immediata comunicazione all'Amministratore Unico, mediante relazione scritta. L'Amministratore Unico, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea dei Soci inoltrandogli preventivamente la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea dei Soci.

Le sanzioni nei confronti dei “terzi destinatari”

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello, l'infrazione delle misure a tutela del *whistleblower* nonché la presentazione di segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave, da parte di Consulenti, Collaboratori, Fornitori, agenti e procacciatori d'affari e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i “Destinatari” dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.