



Greenenergy Holding S.p.A. – Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 – Parte Generale



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/2001



PARTE GENERALE

GREENENERGY
HOLDING S.p.A.

SOMMARIO

PREMESSA	4
L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	12
SCOPO E PRINCIPI BASE DEL MODELLO	13
MODELLO DI GOVERNO SOCIETARIO ED ESTENSIONE DEI POTERI DELEGATI AI SENSI DELL'ART. 6 D. LGS. 231/2001	18
1. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ E DEL “GRUPPO GREENENERGY”	18
2. GOVERNANCE ORGANIZZATIVA	20
2.1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	21
2.2. DIRETTORE GENERALE	22
2.3. REFERENTI INTERNI	23
2.4. REFERENTE DELLA SOCIETÀ	25
3. ATTIVITÀ PROPEDEUTICHE ALLA REDAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	26
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	28
5. GESTIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI	30
5.1. FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI	30
5.2. FLUSSI INFORMATIVI DEGLI ORGANI SOCIALI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
5.3. SEGNALAZIONI DI REATI O DI IRREGOLARITÀ (C.D. <i>WHISTLEBLOWING</i>)	32
5.4. FLUSSI INFORMATIVI E SCAMBIO DI DOCUMENTAZIONE FRA GREENENERGY HOLDING S.P.A. E LE SOCIETÀ CONTROLLATE	34

6. FORMAZIONE E INFORMAZIONE	36
6.1. PIANO DI INFORMAZIONE INTERNA	36
6.2. PIANO DI INFORMAZIONE ESTERNA	37
6.3. PIANO DI FORMAZIONE	38
7. SISTEMA DISCIPLINARE	40
7.1. FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	40
7.1.1. SANZIONI DISCIPLINARI PER LA VIOLAZIONE DELLE MISURE SUL WHISTLEBLOWING	41
7.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI	42
7.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI	45
7.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, CONSULENTI E TERZI	45
8. SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	46
9. SISTEMA INFORMATICO	48

PREMESSA

Il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (d'ora in avanti D. Lgs. 231/2001 o il Decreto) recante la “*disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, attuativo dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa dell'ente di appartenenza che ne ha tratto vantaggio per i reati commessi da persone che:

- I. rivestono funzioni di rappresentanza di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- II. esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- III. sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale normativa prevede una responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società da rappresentanti, manager e dipendenti delle aziende.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alle Società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale delle aziende.

Le sanzioni applicabili alla Società, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo alla Società medesima di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono **pecuniarie** e **interdittive**, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società.

Le **sanzioni interdittive** possono prevedere:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;

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

Attualmente i reati per i quali è prevista la responsabilità diretta delle aziende sono:

- **i reati contro la Pubblica Amministrazione**, e in particolare: malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater 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.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640 co. 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.), frode in pubbliche forniture (art. 356 c.p.), nonché – quando il fatto di reato offenda gli interessi finanziari dell'Unione Europea – delitti di peculato (art. 314 co. I c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) e abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) (art. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001);
- **i delitti informatici e trattamento illecito di dati**, e in particolare: accesso abusivo

ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 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 (art. 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.), falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione 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);

- **i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo**, e in particolare: 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.) (art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001);

- **i reati societari e di abuso di mercato**, e in particolare: 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 di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle 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 d'interessi (art. 2629-bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.) (ai sensi dell'art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001), manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998), abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate nonché raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998) (ai sensi dell'art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001), 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) (ai sensi dell'art. 187-quinquies del D. Lgs. n. 58/1998);
- **i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater del D. Lgs. 231/2001);
- **i delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583-bis c.p.) (art. 25-quater.1 del D. Lgs. 231/2001);
- **i delitti contro la personalità individuale**, e in particolare: 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), 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.) (art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001);

- **i delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**, e in particolare: omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.) (art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001);
- **i delitti di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter) e autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) (art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001);**
- **i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, e in particolare: 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 co. 2 c.p.), nonché i delitti contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offendono il patrimonio previsto dal codice penale, quando hanno ad oggetto strumenti di pagamenti diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del D. Lgs. 231/2001);
- **i delitti di criminalità organizzata**, e in particolare: associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.), 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 DPR 9 ottobre 1990, n. 309), 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. 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 terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.) (art. 24-ter del D. Lgs. 231/2001);

- **i reati transnazionali** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, così come individuati dalla L. 146/2006 recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”;
- **i delitti contro l'industria e il commercio**, ed in particolare: 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.) (art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001);
- **i delitti in materia di violazione del diritto d'autore** ai sensi della L. n. 633/1941 (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001);
- **i delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377-bis c.p.) (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001);
- **i reati ambientali** previsti dal codice penale e dal codice dell'ambiente, e in particolare: 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 (artt. 1, 2, 3-bis e 6 della L. n. 150/1992), scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee, nonché scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137 del D. Lgs n. 152/2006), attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 del D. Lgs n. 152/2006), inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 del D. Lgs n. 152/2006), traffico illecito di rifiuti (art. 259 del D. Lgs n. 152/2006), violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 del D. Lgs n. 152/2006), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 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, nonché omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (art. 260-bis del D. Lgs. n. 152/2006), sanzioni (art. 279 del D. Lgs. n. 152/2006), inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 del D. Lgs. n. 202/2007), inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 del D. Lgs. n. 202/2007), cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 della L. n. 549/1993);

- **i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e i reati di razzismo e xenofobia**, ed in particolare: le disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D. Lgs. n. 286/1998) e il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, co.12-bis del D. Lgs. n. 286/1998) (ai sensi dell'art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001) nonché il delitto di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) (ai sensi dell'art. 25-terdecies del D.

Lgs. 231/2001);

- **i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (artt. 1 e 4 della L. n. 401/1989) (art. 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/2001);
- **i reati tributari** previsti dal D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74, “*Nuova disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, a norma dell'articolo 9 della legge 25 giugno 1999, n. 205*”, e in particolare: 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), nonché – quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione Europea ai sensi del D. Lgs. n. 75/2020 – i reati di dichiarazione infedele (art. 4), omessa dichiarazione (art. 5), indebita compensazione (art. 10-quater) (ai sensi dell’art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001);
- **i reati di contrabbando** di cui al D.P.R. 43/1973 (ai sensi dell’art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/2001);
- **i reati contro i beni culturali**, ed in particolare: riciclaggio dei beni culturali (art. 518-sexies c.p.) nonché devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.) (di cui all’art. 25-duodevicies del D. Lgs. 231/2001).

L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, tuttavia, prevedono una forma di esonero della responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri di avere adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati e di avere affidato a un organismo di controllo interno, ma con piena e propria autonomia, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curarne periodicamente l'aggiornamento.

Greenenergy Holding S.p.A. ha adottato il presente modello di organizzazione e controllo, tenendo conto oltre che delle fattispecie di reato sanzionate anche degli orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente, avvalendosi del supporto di professionisti esterni con comprovata esperienza nel settore.

L'adozione del Modello è stata assunta nella convinzione che tale strumento, oltre a realizzare la condizione esimente della responsabilità stabilita dalla legge, possa migliorare la sensibilità dei dipendenti e di tutti coloro che operano per conto della Società, sull'importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dal vigente normativa, ma anche ai principi deontologici a cui si ispira Greenenergy Holding S.p.A. in tema di legittimità, correttezza e trasparenza.

La decisione di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti, degli azionisti, dei committenti e del pubblico, e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano il nome e per conto di Greenenergy Holding S.p.A. secondo quanto disposto dagli stessi dettami del D. Lgs. 231/2001.

Prima dell'adozione del modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza collegiale, composto da due membri di cui uno con funzioni di presidente con elevate caratteristiche di professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa, di spesa e di controllo, che ha il compito di assicurare l'efficacia, verificare l'osservanza e curare l'aggiornamento del Modello stesso.

SCOPO E PRINCIPI BASE DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde all'esigenza di perfezionare il proprio sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività sensibili, la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi.

I principi base del modello devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi di Greenenergy Holding S.p.A. (come richiamati nel Codice Etico) anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società;
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato realizzato tenendo presenti le prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e le linee-guida elaborate dalle principali associazioni di categoria rappresentative degli enti.

In particolare:

- è stato adottato il Codice Etico con riferimento alle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001;
- sono stati verificati i poteri autorizzativi e di firma nonché le procedure manuali e informatiche atte a regolare lo svolgimento dell'attività, prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- sono state identificate le aree a rischio di commissioni di reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001 attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi;
- per le aree a rischio sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno al fine di

prevenire la commissione di reati e sono state adeguate le relative procedure organizzative;

- è stato analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie al fine di accertare che esso sia basato su specifici principi di controllo quali la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo, la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni, il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo e la documentazione dei controlli svolti;
- si è altresì tenuto conto che una corretta gestione delle risorse finanziarie assume rilevanza anche in relazione alla predisposizione dei presidi di controllo finalizzati ad evitare la commissione di reati concernenti i flussi illeciti economico-finanziari;
- è stato identificato un Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione dei flussi informativi delle aree sensibili;
- sono stati attribuiti a tale Organismo e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo anche ai fini della configurazione dell'esimente;
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- è stata avviata un'operazione di sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli aziendali sul Modello, sulle procedure aziendali e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Codice Etico.

I sistemi di controllo interno in atto si basano sui principi base di:

- adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti (es.: protocollo, verbali, note istruttorie, delibere di accesso a finanziamenti);
- partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni;

- adesione al Codice Etico (ad esempio, regole di comportamento con le Pubbliche Amministrazioni);
- idonei requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- obbligo di comunicazione periodica degli informazioni rilevanti dalle singole funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare un sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza di situazioni di criticità generale o particolare;
- obbligo di documentazione dei controlli effettuati attraverso la redazione di verbali e report periodici;
- applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Codice Etico e delle regole previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Pertanto, scopo del Modello è la predisposizione di un sistema organizzativo formalizzato e chiaro per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con la specifica previsione dei momenti di controllo e delle sanzioni derivanti da violazioni delle regole adottate.

Nella logica organizzativa dei controlli preventivi e nell'ottica di un'efficace funzionamento del Modello, in sede di adozione dello stesso sono stati altresì individuati i referenti interni nell'ambito delle attività esposte ai rischi reato (amministrativa e finanziaria; personale; sicurezza sul lavoro; acquisti) i quali oltre a svolgere attività di direzione e vigilanza sui sottoposti ai sensi del Decreto, costituiscono anche il primo presidio dei rischi identificati, nonché i referenti diretti dell'OdV per ogni attività informativa e di controllo.

I referenti interni avranno specificamente i seguenti compiti:

- a) contribuire all'aggiornamento del sistema di prevenzione dei rischi della propria area di supervisione e informarne l'OdV;
- b) proporre soluzioni organizzative e gestionali per mitigare i rischi relativi alle attività presidiate;

- c) informare collaboratori e sottoposti in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni aziendali svolte;
- d) predisporre e conservare la documentazione rilevante e ove richiesto sintetizzare i contenuti per l'OdV per ogni operazione a rischio relativa alle attività sensibili individuate nelle parti speciali;
- e) comunicare all'OdV le eventuali anomalie riscontrate o la commissione di fatti rilevanti ai sensi del decreto.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Greenenergy Holding S.p.A. si compone di una Parte Generale e di 9 Parti Speciali.

La Parte Generale – costituita dal presente documento – descrive i contenuti e gli impatti del D. Lgs. 231/2001, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.

Le Parti Speciali sono costituite dalle procedure organizzative elaborate sulla base della mappatura delle aree di rischio.

- **PARTE GENERALE**
- **PARTE SPECIALE “A”: REATI SOCIETARI**
- **PARTE SPECIALE “B”: REATI TRIBUTARI**
- **PARTE SPECIALE “C”: REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ DI AUTORICICLAGGIO NONCHÉ DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI**
- **PARTE SPECIALE “D”: REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**
- **PARTE SPECIALE “E ”: DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI**

- **PARTE SPECIALE “F”:** REATI IN VIOLAZIONE DELLE NORME RELATIVE ALLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO
- **PARTE SPECIALE “G”:** INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA
- **PARTE SPECIALE “H”:** IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE
- **PARTE SPECIALE “I”:** ALTRI REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231/2001

Gli allegati al presente Modello sono costituiti da:

- ALLEGATO 1: testo del D. Lgs. n. 231/2001 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*;
- ALLEGATO 2: Manuale del Sistema di Gestione Integrato per la Sicurezza, la Qualità e l'Ambiente di Greenenergy Holding S.p.A.;
- ALLEGATO 3: Job Description di Greenenergy Holding S.p.A.;
- ALLEGATO 4: Codice Etico di Greenenergy Holding S.p.A.;
- ALLEGATO 5: Regolamento dell'Organismo di Vigilanza di Greenenergy Holding S.p.A.;
- ALLEGATO 6: Procedura *“whistleblowing”* di Greenenergy Holding S.p.A.;
- ALLEGATO 7: Atto di nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- ALLEGATO 8: Organigramma di Greenenergy Holding S.p.A.;
- ALLEGATO 9: Contratti di esternalizzazione tra Greenenergy Holding S.p.A. e le società controllate Ambiente S.p.A., B.Energy S.p.A., Planetaria S.r.l.

MODELLO DI GOVERNO SOCIETARIO ED ESTENSIONE DEI POTERI DELEGATI AI SENSI DELL'ART. 6 D. LGS. 231/2001

1. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ E DEL “GRUPPO GREENENERGY”

Greenenergy Holding S.p.A. è una società costituita nel 2015 con sede legale a Torino e sede operativa in San Vitaliano (NA), in località. L'intero capitale sociale è posseduto dalla società SO.F.INVEST. S.r.l., socio unico, ai cui poteri di direzione e coordinamento ex art. 2497-bis c.c. Greenenergy Holding S.p.A. è sottoposta.

La società svolge attività di sub-holding del cd. “*Gruppo Greenenergy*”.

In particolare, Greenenergy Holding S.p.A. detiene l'intero capitale azionario delle società Ambiente S.p.A., B.Energy S.p.A., Planetaria S.r.l. ed Energreen S.r.l., tutte operanti nell'ambito della gestione e dello smaltimento dei rifiuti seppure in differenti settori. Detiene altresì una partecipazione diretta del 49% di Ri.Genera S.r.l., ed una partecipazione indiretta dell'83% di Centro Ambiente Life S.r.l. Tutte le società sono sottoposte ai poteri di direzione e coordinamento di Greenenergy Holding S.p.A. ai sensi dell'art. 2497-bis c.c.

Nello specifico, Greenenergy Holding S.p.A. svolge per le società controllate – in forza di appositi mandati – attività centralizzata di: direzione e coordinamento amministrativo ed economico; supporto tecnico, legale, informatico e gestionale; assistenza e consulenza attinenti alle aree amministrativa, finanziaria, tesoreria, informatica, commerciale, gestione delle risorse umane; reperimento di mezzi finanziari e finanziamento; gestione accentrata della liquidità, degli incassi, dei pagamenti e della fatturazione; gestione e coordinamento dell'attività di recupero crediti e del contenzioso giudiziale e stragiudiziale; studio preparazione di capitolati di gare ed esame delle offerte per l'elaborazione di contratti di appalto e di forniture, per il controllo e la certificazione di regolarità e la conformità di manufatti, opere, lavori, forniture per consulenza di programmi di investimento con relativi piani di fattibilità, con professionisti esterni e/o propri tecnici; servizi di consulenza tecnico ingegneristica come studi di pianificazioni, progettazioni, assistenza ad acquisti ed appalti,

servizi computerizzati, assistenza per il risparmio energetico e per l'introduzione di nuovi vettori energetici, assistenza per il disinquinamento, con professionisti esterni e/o propri tecnici.

La società è retta da un Consiglio di Amministrazione costituito da tre membri, uno dei quali è Presidente ed un altro è Amministratore Delegato, ed ha nominato un Collegio Sindacale composto di tre membri.

Le funzioni di controllo contabile sono attribuite ad una società di revisione.



2. GOVERNANCE ORGANIZZATIVA

L'assetto organizzativo, amministrativo e contabile – cd. *governance organizzativa* – è costituito dall'impianto generale di deleghe, attività e controlli su cui si innestano le regole proprie del Modello, nonché l'azione dell'Organismo di Vigilanza, la cui efficacia ne è pertanto in larga parte condizionata.

Il Consiglio di Amministrazione di Greenenergy Holding S.p.A. adempie il suo dovere/potere di curare la adeguatezza organizzativa, conformemente allo scopo aziendale e alle strategie stabilite attraverso la definizione e il controllo della struttura operativa, delle missioni, dei ruoli e delle responsabilità.

In tale contesto la società Greenenergy Holding S.p.A. adotta politiche delle risorse umane centrate sulla valorizzazione, meritocrazia e responsabilizzazione di dirigenti e personale dipendente in un ambiente operativo basato sull'assunzione ponderata dei rischi di impresa e sulla attenzione del management alla rendicontazione, al controllo interno, alla trasparenza informativa e alla conformità a norme e regolamenti.

Il Consiglio di Amministrazione oltre al monitoraggio del rispetto della legge e dello statuto e dei principi di corretta amministrazione attuati mediante l'adozione di specifici programmi di verifica della conformità a norme, regolamenti e procedure, vigila sulla adeguatezza organizzativa e sulla concreta attuazione del Modello.

Nello studio organizzativo preliminare all'adozione del Modello 231/2001, e al fine di collocare le prescrizioni del Modello in un contesto di massima chiarezza organizzativa, si è avuto cura di verificare inoltre che:

- tutti i processi omogenei aventi rilevanza in termini gestionali sono ricondotti ad un unico responsabile di riferimento, collocato formalmente in organigramma con esplicite mansioni e responsabilità;
- l'organizzazione è tale da garantire chiarezza delle gerarchie, coordinamento, monitoraggio e rendicontazione periodica delle attività svolte;
- le funzioni svolte da ciascuno dei dipendenti aziendali sono coerenti con le mansioni assegnate e commisurate al perseguimento degli obiettivi aziendali nei

termini della corretta gestione e dell'osservanza di norme e regolamenti.

A ciascun dirigente e funzionario competono, oltre al coordinamento delle attività relative alla missione assegnata, la valutazione e gestione dei rischi inerenti, la misurazione delle performance, il reporting per linea gerarchica, la valorizzazione, valutazione e supervisione del personale assegnato, la cura e salvaguardia degli asset gestiti.

Greenenergy Holding S.p.A. svolge per ciascuna delle società controllate, mediante stipula di giusto contratto, la gestione in outsourcing delle seguenti attività:

- amministrative (gestione dei pagamenti, recupero crediti, gestione della documentazione amministrativa, fatturazione attiva, gestione incassi);
- contabilità (registrazione del ciclo attivo e passivo, dei compensi relativi al personale, di altri pagamenti);
- adempimenti fiscali e civilistici (stampa e tenuta dei libri contabili obbligatori, liquidazione IVA, comunicazioni annuali IVA, calcolo delle imposte, redazione del bilancio fiscale e civilistico, redazione e inoltro modello Unico, adempimenti verso Enti);
- controllo di gestione (aggiornamento sulla situazione contabile clienti e fornitori, verifica della situazione contabile, gestione del personale);
- rapporti con istituti bancari.

Le comunicazioni fra Greenenergy Holding S.p.A. e le predette società controllate avvengono a mezzo posta elettronica certificata (pec), ovvero e-mail con acquisizione al protocollo della comunicazione medesima.

Tutte le comunicazioni avvengono direttamente fra gli amministratori delle società, ovvero attraverso i soggetti specificamente individuati dagli amministratori stessi, questi ultimi avendo rilasciato apposita delega scritta di funzione.

2.1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Al Consiglio di Amministrazione (di seguito anche “C.d.A.”) spettano i più ampi poteri per

compiere tutti gli atti di amministrazione ordinaria e straordinaria della società, esclusi soltanto quelli che per legge sono, in modo tassativo, riservati alla Assemblea dei Soci e fatti salvi eventuali limiti stabiliti dallo statuto nonché dall'Assemblea al momento della sua nomina.

Da tali poteri sono esclusi la compravendita di immobili, di aziende e di partecipazioni societarie e tutti gli atti o impegni aventi un contenuto patrimoniale uguale o maggiore ad euro 500.000,00 (cinquecentomila/00), per i quali atti il Consiglio di Amministrazione dovrà essere espressamente autorizzato dall'Assemblea dei Soci. Fa eccezione alle limitazioni come sopra elencate la sottoscrizione di polizze assicurative, fideiussorie e di coobbligazione nell'interesse delle proprie società partecipate per le quali il limite per singola polizza e per singolo appalto è fissato ad euro 3.000.000,00 (tre milioni/00).

Il C.d.A. potrà nominare procuratori speciali della società, anche non soci, per il compimento di singoli affari o gruppi di singoli affari.

La rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi ed in giudizio e l'uso libero della firma sociale spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché all'Amministratore Delegato – quest'ultimo nei limiti dei poteri delegati –.

L'Amministratore Delegato, in particolare:

- è datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, e come tale provvede a tutti gli obblighi connessi alla sua funzione, ivi compresi la redazione ed il continuo aggiornamento della documentazione inerente alla valutazione dei rischi;
- ratifica con il potere di firma tutta la documentazione ufficiale della Società.

2.2. DIRETTORE GENERALE

La Società ha individuato un Direttore Generale, il quale:

- sovrintende alle attività generali della società ed approva le decisioni prese dalle figure direttive. Ha la responsabilità di sovrintendere allo svolgimento delle attività operative dell'azienda assicurando il rispetto degli impegni assunti (politica

aziendale, obiettivi) ed il raggiungimento degli obiettivi aziendali;

- approva specifiche ed istruzioni operative;
- approva gli ordini di acquisto;
- sovrintende a tutte le attività eseguite tramite consulenze esterne, ivi comprese le attività del RSPP e del MC;
- nomina il RSGI e con la sua collaborazione decide, definisce ed attua la politica e gli obiettivi e di traguardi da raggiungere;
- riesamina periodicamente il Sistema di Gestione Integrato;
- effettua due diligence sul personale;
- approva i piani annuali di formazione del personale e di visite ispettive interne.

2.3. REFERENTI INTERNI

Nella logica organizzativa dei controlli, per ciascuna delle aree a rischio individuate a seguito dell'attività di *risk assessment* e specificamente descritte nelle Parti Speciali, sono designati in sede di adozione del Modello i referenti interni – indicati nell'organigramma aziendale in allegato – i quali costituiranno il primo presidio dei rischi identificati e conseguentemente i referenti diretti dell'OdV per ogni attività informativa e di controllo.

I referenti interni, che nel caso di Greenenergy Holding S.p.A. si identificano con i responsabili delle singole unità operative, avranno in generale i seguenti compiti:

- a) contribuire all'aggiornamento del sistema di prevenzione dei rischi della propria area di riferimento e informare l'OdV;
- b) proporre per il tramite dell'OdV soluzioni organizzative e gestionali per mitigare i rischi relativi alle attività presidiate;
- c) informare collaboratori e sottoposti in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni aziendali svolte;
- d) predisporre e conservare la documentazione rilevante e, ove richiesto, sintetizzare i

contenuti per l'OdV per ogni operazione a rischio relativa alle attività sensibili individuate nelle Parti Speciali;

- e) comunicare all'Organismo di Vigilanza le eventuali anomalie riscontrate o la commissione di fatti rilevanti ai sensi del Decreto, ed in particolare:
- i. vigilare sul regolare svolgimento dell'operazione di cui sono i soggetti referenti;
 - ii. informare collaboratori e sottoposti in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni aziendali svolte;
 - iii. per ogni operazione relativa alle attività emerse come a rischio, predisporre e conservare la documentazione rilevante e sintetizzarne i contenuti per l'Organismo di Vigilanza in un apposito report;
 - iv. contribuire all'aggiornamento del sistema dei rischi della propria area e informare l'Organismo di Vigilanza delle modifiche e degli interventi ritenuti necessari.

Il referente interno sottoscrive un'apposita dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Decreto e del Modello Organizzativo, del seguente tenore:

“Il sottoscritto dichiara di essere a conoscenza di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001, nonché dei contenuti del Modello di Organizzazione di Gestione predisposto e diffuso da Greenenergy Holding S.p.A. in adeguamento alla stessa normativa.

Il sottoscritto dichiara inoltre di essere a conoscenza dei doveri che comporta la nomina medesima così come descritti nel Modello Organizzativo e di accettarne le relative responsabilità. Al riguardo dichiara altresì che non sussistono allo stato, né da parte propria, né nell'ambito della propria area operativa, situazioni di illiceità o di pericolo riferibili alle ipotesi criminose ivi richiamate”.

Nel caso in cui le attività svolte risultino particolarmente complesse, ciascun referente interno potrà nominare a sua volta sub-referenti, purché di tali nomine sia tempestivamente informato il Consiglio di Amministrazione. In ogni caso la responsabilità interna relativa all'informativa ed ai presidi resta in capo al referente designato.

2.4. REFERENTE DELLA SOCIETÀ

Referente in seno alla Società per ogni problematica inerente il seguente Modello è il Consiglio di Amministrazione, il quale si configura anche quale interlocutore dell'OdV per ogni problematica inerente alla prevenzione dei reati e, in generale, al funzionamento del Modello stesso.



3. ATTIVITÀ PROPEDEUTICHE ALLA REDAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Al fine della configurazione di un Modello idoneo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, sono state individuate, con adeguato supporto consulenziale, le fattispecie di reato teoricamente realizzabili nell'ambito aziendale, le aree e i processi a rischio e le modalità con cui i reati possono essere commessi.

È stata effettuata altresì la rilevazione del sistema di controllo in essere attraverso l'analisi delle procedure, del sistema di controllo interno e della governance in atto.

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici aziendali, le successive modifiche e integrazioni **sostanziali** sono rimesse al Consiglio di Amministrazione.

Si intende per sostanziale:

- la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'individuazione di un diverso Organismo di Vigilanza;
- l'apporto di eventuali modifiche e/o integrazioni che non modifichino la struttura del Modello, quali:
 - l'inserimento o la soppressione di Parti Speciali;
 - l'inserimento di nuove aree a rischio;
 - l'adeguamento del Modello in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale;
 - le variazioni di denominazione di funzioni aziendali.

La modifica o aggiornamento di procedure aziendali o di altre componenti del Modello rientrano nelle competenze del Consiglio di Amministrazione, che ne dà comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Al fine di raggiungere gli obiettivi che il Modello si prefigge, questo potrà essere integrato con le modifiche che l'Organismo di Vigilanza vorrà proporre al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni di competenza.



Greenenergy Holding S.p.A. – Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 – Parte Generale

Ogni documento potrà pertanto essere aggiornato e conseguentemente contraddistinto da un numero di edizione che consentirà di tenere traccia degli aggiornamenti stessi.



4. ORGANISMO DI VIGILANZA

La Società ha nominato l'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sulla osservanza delle disposizioni contenute nel presente documento, nonché di curarne l'aggiornamento continuo.

Data la struttura organizzativa della Società si è ritenuto di optare per un organismo collegiale composto da due membri, di cui uno avente funzioni di Presidente, che durerà in carica due anni a decorrere dalla data della nomina.

Con la medesima delibera di nomina il Consiglio di Amministrazione ha fissato il compenso spettante per l'incarico assegnato e ha stanziato una risorsa economica a favore dello stesso al fine di rendere indipendente il proprio operato.

La nomina e i compiti dell'OdV sono tempestivamente comunicati alla Società mediante pubblicazione del presente documento.

Per la descrizione dei requisiti, compiti, regole di funzionamento, flussi informativi da e verso l'OdV si rimanda al paragrafo 4.1 del presente documento.

Le modalità operative ed i principi generali dell'Organismo di Vigilanza sono rappresentati nel documento “*Regolamento dell'Organismo di Vigilanza di Greenenergy Holding S.p.A.*”, Allegato n. 7 del presente documento.

4.1. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza di Greenenergy Holding S.p.A. sono le seguenti:

- analizzare la reale adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di interesse del D. Lgs. 231/2001;
- vigilare sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- fornire raccomandazioni alle funzioni interessate, per la redazione di nuove

procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se necessario, per la modifica delle procedure e delle misure vigenti;

- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- presentare, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione;
- verificare l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo precedentemente formulate;
- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali presenti. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività svolte, può servirsi del supporto di consulenti esterni.

5. GESTIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI

5.1. FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività per mezzo di relazioni periodiche al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce circa le violazioni del sistema di controllo esistente riscontrate in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- riferisce con relazione scritta sulla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- riferisce immediatamente, se necessario, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate.

5.2. FLUSSI INFORMATIVI DEGLI ORGANI SOCIALI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso è agevolata da una serie di informazioni che le singole funzioni aziendali devono fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro dall'art. 6, co. 2, lett. d) del D. Lgs. 231/2001.

Tale obbligo, rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergono o possano emergere fatti, atti od omissioni che incidano sulla osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e comunque i prospetti riepilogativi delle attività sensibili;
- le risultanze di eventuali omissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le modifiche relative alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e all'assetto societario;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. copia del Documento di Valutazione dei Rischi redatto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione);
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

A integrazione del suddetto sistema di reporting devono intendersi, quali elementi qualificanti del sistema di controllo sui flussi finanziari, le eventuali comunicazioni periodiche predisposte dalle funzioni aziendali competenti (direzione amministrativa e finanziaria; ufficio acquisti; ufficio contabilità clienti; ufficio fiscale; ufficio legale; funzione conformità prevenzione della corruzione) in merito all'assenza di criticità emerse nelle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni che devono essergli trasmesse dalle singole funzioni aziendali.

Tutti i dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal

Codice Etico emanati dalla Società, hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza. A tal fine, è stato attivato apposito indirizzo di posta certificata [greenergyholdingspa.odv@messaggipec.it] al quale inviare segnalazioni nel rispetto della riservatezza e dell'anonimato del dipendente.

Tale obbligo, peraltro, rientra nel più ampio potere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro; il suo adempimento non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e dovrà essere garantita la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni al fine di eliminare la possibilità di ritorsione.

Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo e non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la decisione di attivarsi a seguito di un'eventuale segnalazione.

5.3. SEGNALAZIONI DI REATI O DI IRREGOLARITÀ (C.D. *WHISTLEBLOWING*)

Greenenergy Holding S.p.A. ha dato attuazione all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, come modificato dalla L. 30 novembre 2017 n. 179, contenente “*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*”, dotandosi di una procedura interna di *whistleblowing*, che integra il presente Modello.

Il sistema di *whistleblowing* prevede:

- l'esistenza di più canali che consentono agli organi facenti parte della *Governance* aziendale, ai soggetti sottoposti, ai fornitori, consulenti, collaboratori e stakeholders di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, di cui siano al corrente, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- un canale alternativo di segnalazione, con modalità informatiche, il quale garantisce

la riservatezza dell'identità del segnalante;

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la irrogazione di sanzioni contenute nel sistema disciplinare del presente Modello – nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La “*Procedura Whistleblowing*” ha lo scopo di identificare tempestivamente eventuali irregolarità rilevanti – ai sensi di quanto sopra esposto – nello svolgimento delle attività relative agli obiettivi statutari, e in particolare nei seguenti ambiti:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione e con Funzionari Pubblici;
- sponsorizzazioni, regali, omaggi o benefici da o verso terzi;
- rapporti con istituzioni e/o attività politiche;
- relazioni con il personale lavorativo, con i clienti e con i terzi stakeholders;
- contabilità;
- gestione dei flussi finanziari e patrimoniali;
- rispetto della libertà personale e dell'educazione dei minori;
- relazioni con i fornitori;
- informazioni riservate;
- acquisizione e trattamento dei dati personali;
- protezione ed uso appropriato dei beni della Società;
- gestione delle postazioni, dei devices informatici, della posta elettronica e di internet;
- ambiente di lavoro libero da molestie e discriminazioni;
- salute e sicurezza sul lavoro;

- rispetto per l’ambiente;
- denuncia di comportamenti illegali o poco etici;
- concorrenza.

La procedura in esame prevede che il dipendente, preoccupato per una irregolarità verificatasi negli ambiti di cui sopra, presenti la segnalazione con le seguenti modalità:

- i. a in una busta chiusa indirizzata “*All’attenzione dell’OdV di Greenenergy Holding S.p.A.*”, da consegnare *brevi manu* a uno dei componenti dell’OdV ovvero da inviare a mezzo raccomandata A/R all’indirizzo dello studio professionale di uno degli stessi;

in alternativa:

- ii. mediante invio di e-mail all’OdV, recante oggetto “*All’attenzione dell’OdV di Greenenergy Holding S.p.A.*”, all’indirizzo greenenergyholdingspa.odv@messaggipec.it.

L’OdV garantirà la riservatezza dell’identità del segnalante, che sarà conosciuta solo da tale organo, fatti salvi i casi in cui non è sia opponibile per legge.

5.4. FLUSSI INFORMATIVI E SCAMBIO DI DOCUMENTAZIONE FRA GREENENERGY HOLDING S.P.A. E LE SOCIETÀ CONTROLLATE

Lo scambio di informazioni e comunicazioni tra Greenenergy Holding S.p.A. e le società controllate avviene principalmente a mezzo posta elettronica tra i responsabili delle singole funzioni aziendali di Greenenergy Holding S.p.A. e il personale di tali società.

Lo scambio di documentazione, invece avviene mediante consegna e ritiro a mano della posta tra i medesimi soggetti suindicati.

Fermi restando i rapporti contrattuali per l’espletamento di attività in outsourcing per conto delle controllate, Greenenergy Holding S.p.A. garantisce il rispetto dell’autonomia decisionale di ciascuna di esse.



Greenenergy Holding S.p.A. – Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 – Parte Generale

Le società controllate e la holding procedono allo scambio di eventuali flussi informativi relativi ad illeciti penali e amministrativi rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 che siano di reciproco interesse e/o impatto.



6. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

In relazione alle previsioni normative e conformemente alla giurisprudenza di merito, perché il “Modello” abbia efficacia come strumento di prevenzione e controllo è necessario che siano svolti un piano di comunicazione informativa e un piano di formazione interno indirizzati al personale ed ai consulenti esterni e a quanti, sulla base dei rapporti intrattenuti con la Società, possano mettere in atto comportamenti a rischio di commissione di reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

6.1. PIANO DI INFORMAZIONE INTERNA

Greenenergy Holding S.p.A. si impegna a comunicare i contenuti del Modello 231 a tutti i soggetti che ne sono destinatari.

Agli apicali in generale, ai dipendenti, alle risorse in outsourcing, ai collaboratori esterni verrà inviata una comunicazione con cui la Società:

- informa dell'avvenuta approvazione/aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte del Consiglio di Amministrazione;
- notifica la nomina dell'Organismo di Vigilanza,
- invita a consultare copia del Modello inviato in formato elettronico o copia cartacea conservata presso la sede della Società;
- richiede la conoscenza della norma nei suoi contenuti essenziali e dei reati richiamati dalla stessa.

I programmi formativi e i contenuti delle note informative saranno condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

Con particolare riferimento alla formazione specifica in materia di sicurezza sul lavoro, la Società considera la formazione in tale materia una componente essenziale del Modello e che lo svolgimento dei compiti che possono influenzare la salute e la sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare e alimentare attraverso la

somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello.

Ciascun lavoratore deve ricevere una formazione sufficiente e adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove tecnologie.

La Società procederà alla formazione secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

6.2. PIANO DI INFORMAZIONE ESTERNA

Greenenergy Holding S.p.A. comunica e diffonde il contenuto del Modello ai principali fornitori, consulenti esterni e terzi in generale con i quali collabora abitualmente.

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni a Greenenergy Holding S.p.A. (lavoratori con contratto interinale, collaboratori, fornitori di beni e servizi) saranno allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e al rispetto del Codice Etico.

Saranno inoltre inserite, compatibilmente agli standard nazionali ed internazionali adottati, clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, etc.) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico.

Su proposta del Consiglio di Amministrazione potranno essere istituiti all'interno della Società Greenenergy Holding S.p.A. dei sistemi di valutazione e selezione di collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica dall'albo di quei fornitori che risultino inadempienti in merito alla corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

6.3. PIANO DI FORMAZIONE

Tutti i soggetti interni destinatari del Modello dovranno essere istruiti in merito ai comportamenti da tenere al fine di prevenire situazioni a rischio reato.

Il piano di formazione è predisposto dal Consiglio di Amministrazione e sottoposto all'esame dell'Organismo di Vigilanza, eventualmente in collaborazione con soggetti esterni qualificati nella formazione professionale. Il contenuto minimo del piano di formazione è così determinato:

- un corso iniziale che prevede l'illustrazione del “Modello”;
- corsi di aggiornamento a cadenza periodica, in relazione ad integrazioni normative, modifiche organizzative e/o procedurali.

Il Consiglio di Amministrazione potrà avvalersi di risorse esterne per gli argomenti di natura tecnica relativi a sicurezza e ambiente.

La formazione ed i corsi potranno essere differenziati a seconda che siano rivolti al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza, ovvero agli altri dipendenti, ed anche in funzione dell'esistenza e della misura del rischio nell'area in cui gli stessi operano.

Greenenergy Holding S.p.A. provvederà a rendere noto nel corso di tale attività i contenuti del “Modello”, che i destinatari della formazione sono tenuti a conoscere, e a contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite, alla loro corretta attuazione ed a segnalare eventuali carenze.

I soggetti destinatari dei corsi di formazione sono tenuti a parteciparvi e la mancata partecipazione senza una giusta motivazione è considerata comportamento sanzionabile.

La formazione e i corsi devono rispettare i seguenti principi:

- tracciabilità dei partecipanti;
- tracciabilità della documentazione utilizzata per la formazione;
- verifica dell'efficacia della formazione attraverso un test scritto;
- attestazione della partecipazione all'attività formativa rilasciata a ciascun



Greenenergy Holding S.p.A. – Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 – Parte Generale

partecipante.



7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Greenenergy Holding S.p.A. prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel “Modello” stesso, con particolare riguardo alle procedure organizzative, ai principi del Codice Etico e, più in generale, a tutte le regole comportamentali e di condotta stabilite nei diversi documenti che lo compongono.

Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del “Modello” costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e Greenenergy Holding S.p.A. a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti. Pertanto, la Società non è tenuta ad attendere, prima di agire, il termine del procedimento penale eventualmente in corso.

In particolare le regole di comportamento previste dal “Modello”, poiché oggetto di adeguata diffusione e pubblicazione all'interno della struttura, sono vincolanti per tutti i dipendenti e pertanto le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari.

I possibili destinatari delle sanzioni dovute all'inosservanza delle disposizioni dettate dal modello 231 sono riconducibili a tre diverse categorie, cui sono ascrivibili differenti azioni sanzionatorie:

- lavoratori subordinati della società;
- componenti degli organi sociali;
- collaboratori, consulenti e terzi.

Il titolare del potere disciplinare è il Consiglio di Amministrazione.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo dell'autore dell'infrazione disciplinare, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Nella procedura di accertamento delle infrazioni e di successiva irrogazione delle sanzioni da parte del Consiglio di Amministrazione è previsto il coinvolgimento, in qualità di organo consultivo, dell'Organismo di Vigilanza. Pertanto, dalla Società non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare senza preventiva informazione all'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza, nella qualità di organo consultivo, può altresì formulare al Consiglio di Amministrazione eventuali proposte di aggiornamento del sistema disciplinare aziendale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, da parte di Greenenergy Holding S.p.A., nei confronti dell'autore della sanzione disciplinare, qualora dalla stessa derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

7.1.1. SANZIONI DISCIPLINARI PER LA VIOLAZIONE DELLE MISURE SUL WHISTLEBLOWING

Si precisa che le sanzioni disciplinari previste nei paragrafi che seguono si applicano anche – secondo la tipologia e modalità di irrogazione previste per le differenti categorie di autori dell'infrazione – a coloro i quali violino le misure predisposte a tutelare la riservatezza dell'identità del c.d. *whistleblower* nelle attività di gestione della segnalazione ai sensi dell'art. 6 co. 2-bis del D. Lgs. 231/2001, nonché a coloro i quali effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La Società vieta altresì il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente,

alla segnalazione.

Le predette violazioni della disciplina in tema di *whistleblowing* sono segnalate all'OdV secondo le modalità descritte nell'apposita procedura, e – all'esito dell'accertamento della loro sussistenza – sono sottoposte al Consiglio di Amministrazione per l'eventuale irrogazione delle sanzioni disciplinari.

7.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal modello 231 costituisce adempimento da parte dei dipendenti agli obblighi previsti dall'art. 2104, co. 2 c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo modello 231 rappresenta parte sostanziale ed integrante. La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al modello 231 da parte dei dipendenti costituirà quindi sempre illecito disciplinare in senso stretto.

I provvedimenti disciplinari saranno irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e da eventuali normative speciali applicabili.

Alla notizia della violazione del modello 231, verrà avviata la procedura di accertamento, in conformità ai principi, alle regole ed alle garanzie indicate al par. 7.1.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta, nel rispetto del principio generale di proporzionalità tra infrazione e conseguente sanzione, uno dei seguenti provvedimenti, distinti tra "conservativi" e "non conservativi" del rapporto di lavoro:

Sanzioni conservative del rapporto di lavoro

- i. rimprovero verbale**, nel caso in cui siano state riscontrate mancanze di più lieve entità, per le quali non è ritenuta necessaria la contestazione scritta dell'addebito con la quale si instaura il procedimento disciplinare;
- ii. richiamo scritto**, ai dipendenti che commettono infrazioni valutate di lieve entità, quali – a titolo puramente esemplificativo – l'ho messa lettura dell'opuscolo

informativo in materia di igiene e sicurezza fornito a tutti i lavoratori, oppure il mancato utilizzo dei dispositivi di protezione individuale;

iii. multa, nel caso della commissione di infrazioni di media gravità degli obblighi di legge e di contratto, tra le quali sono riconducibili – sempre a titolo meramente esemplificativo – l'esecuzione con negligenza o con voluta lentezza del lavoro affidato al dipendente, il comportamento scorretto con i colleghi e/o con la clientela, la compilazione e l'utilizzo non conforme dei fogli di registrazione del cronotachigrafo, l'assenza ingiustificata dal lavoro, la produzione di un lieve danno alle cose o ai materiali ricevuti in dotazione e in uso, con dimostrata colpa, ed altresì nel caso di recidiva, generica o specifica virgola di infrazioni per le quali è stato previsto il rimprovero scritto;

iv. sospensione, adottata per infrazioni che, pur essendo gravi, si ritiene non meritino ancora la sanzione del licenziamento, quali – a titolo meramente esemplificativo – la produzione di un danno non lieve, con dimostrata colpa, alle cose o ai materiali ricevuti in dotazione e in uso, lo stoccaggio di materie infiammabili o esplodenti in luoghi diversi dagli appositi locali e/o armadi, e altresì nel caso di recidiva in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Sanzioni non conservative del rapporto di lavoro

v. licenziamento con preavviso, nel caso di gravi inadempimenti degli obblighi di legge e di contratto, tra i quali sono riconducibili – a titolo meramente esemplificativo – l'abbandono del posto di lavoro da parte di dipendenti con mansioni di controllo, sorveglianza, custodia e/o vigilanza; il compimento di gravi atti di insubordinazione; la produzione colposa di grave danno, con dimostrata colpa, alle cose o ai materiali ricevuti in uso e in dotazione; la produzione colposa di qualsiasi tipo di danno alle persone; l'ingiuria anche senza turpiloquio. Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente documento, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, le

previsioni della contrattazione collettiva ed i regolamenti aziendali già in uso nei confronti di clienti o fornitori dell'azienda; la seconda recidiva nel mancato uso dei dispositivi di protezione individuale forniti dall'azienda; un'assenza ingiustificata dal lavoro di oltre quattro giorni consecutivi.

vi. licenziamento senza preavviso, comminabile soltanto nei casi tassativamente previsti dal Codice Disciplinare della Società, tra i quali si citano: la produzione volontaria di danno alle cose merci o materiali ricevuti in dotazione ed uso o al patrimonio aziendale; l'abbandono ingiustificato del lavoro affidato e/o del posto che provochi grave pericolo di pregiudizio o comunque pregiudizio agli impianti o beni aziendali, ai beni in deposito presso l'azienda e/o concreto pregiudizio anche lieve all'incolumità delle persone.

La scelta nell'adozione dell'uno o dell'altro tra i provvedimenti sanzionatori richiamati in precedenza seguirà anche l'applicazione dei seguenti criteri virgola in concorso tra loro oppure, specie quando l'uno prevalga sugli altri virgola in alternativa tra loro:

- intenzionalità e circostanze attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- posizione di lavoro occupata dal dipendente e il grado di carattere fiduciario delle sue mansioni;
- concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro;
- precedenti disciplinari, entro il limite previsto per legge di 24 mesi dalla loro applicazione.

Ai fini della recidiva si considerano solo le infrazioni debitamente contestate per iscritto, salvo che per la recidiva in infrazioni punite col rimprovero verbale. Se non diversamente espressamente previsto virgola e salvo il caso di rimprovero verbale, si considerano le infrazioni per le quali la relativa lettera di contestazione della prima infrazione è giunta al domicilio del lavoratore entro il biennio solare precedente alla data in cui è stata commessa l'ulteriore infrazione. Tuttavia, nell'ambito di una sanzione della medesima natura, più infrazioni analoghe commesse in un arco temporale non lungo possono essere presi in

considerazione per determinare la sanzione medesima in misura più grave.

7.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

Nei casi di violazione da parte di uno dei componenti degli organi sociali dei principi e delle regole contemplati dal modello 231 (ivi compreso il codice etico) adottato da Greenenergy Holding S.p.A., la Società provvederà ad assumere le iniziative ritenute più opportune. I provvedimenti disciplinari applicabili risultano essere, fatto salvo il rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dagli atti societari, il richiamo scritto alla puntuale osservanza delle previsioni del modello 231 e del codice etico, o in alternativa, nei casi valutati di gravità più rilevante, la revoca dei poteri o l'estromissione societaria. È previsto il coinvolgimento, in qualità di organo consultivo, dell'organismo di vigilanza, che dovrà sempre essere informato delle eventuali violazioni commesse dai membri degli organi sociali e delle sanzioni che la Società intende comminare.

7.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, CONSULENTI E TERZI

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contemplate dal modello 231 (ivi compreso il codice etico) adottato da Greenenergy Holding S.p.A. potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, mediante la previsione di specifiche clausole contrattuali.

E in ogni caso previsto il coinvolgimento virgola in qualità di organo consultivo, dell'Organismo di Vigilanza, che dovrà sempre essere informato delle eventuali violazioni commesse da collaboratori, consulenti e terzi e delle sanzioni che la Società intende comminare.

8. SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

Greenenergy Holding S.p.A. adotta un Sistema di Gestione Integrato (d'ora innanzi SGI) che esprime la politica aziendale per la Qualità Ambiente e Sicurezza e contiene l'insieme degli indirizzi generali e degli obiettivi della Società.

Il Sistema di Gestione Integrato è orientato verso un miglioramento continuo delle capacità organizzative della Società in ordine alla propria attività di holding relativa ai processi amministrativi, contabili, agli adempimenti legali e civilistici, al controllo di gestione e alla gestione del personale delle società del gruppo, nonché in relazione alle problematiche dell'ambiente e della sicurezza e salute dei lavoratori, nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale e sicurezza sul lavoro.

I principi alla base della politica aziendale sono i seguenti:

- soddisfazione dei clienti e dei soci;
- coinvolgimento e soddisfazioni di tutto il personale;
- soddisfazione dei collaboratori e dei fornitori;
- rispetto delle disposizioni legislative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- rispetto dell'ambiente;
- miglioramento continuo dell'efficacia del Sistema di Gestione Integrato.

Tra gli obiettivi principali del Sistema di Gestione Integrato si ricordano i seguenti:

- migliorare il sistema attraverso il controllo dei processi, la definizione e gestione degli indicatori, l'analisi degli stessi e azioni correttive;
- migliorare l'organizzazione interna mediante la definizione di ruoli, compiti e responsabilità dei dipendenti;
- migliorare la qualità del prodotto e del servizio erogato mediante il rispetto dei requisiti contrattuali;
- sensibilizzare tutti i fornitori al rispetto scrupoloso della normativa antinfortunistica

ed in materia ambientale;

- implementare un sistema di gestione ambientale soddisfacendo tutti i requisiti contenuti nelle UNI EN ISO 14001:2015 (sistemi di gestione ambientale), UNI EN ISO 9001:2015 (sistemi di gestione per la qualità) e UNI EN ISO 45001:2018 (sistemi di gestione della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro);
- adempiere a tutte le prescrizioni legislative in materia ambientale;
- sviluppare e utilizzare opportune procedure per la individuazione e la minimizzazione degli impatti ambientali negativi derivanti dalle proprie attività, ivi compreso il disagio arrecato alle popolazioni limitrofe;
- prevenire la possibilità dell'inquinamento, riducendo i rischi di provocare danni ambientali.



9. SISTEMA INFORMATICO

Greenenergy Holding S.p.A. si avvale di un sistema informatico per l'esecuzione delle attività – sia svolte in proprio che in outsourcing per conto delle controllate – amministrative e contabili, nonché per quelle relative agli adempimenti fiscali e civilistici, al controllo di gestione e alla gestione del personale.

L'accesso e l'utilizzo dei software gestionali nonché dei pc e della documentazione aziendali sono regolati dalle indicazioni operative interne fornite dall'Amministratore di Sistema.

Si rinvia al manuale di privacy aziendale e alla parte speciale del presente Modello relativa ai reati informatici.

