

# IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01



Revisione	Data	Descrizione	Redatto da	Revisionato da	Approvato da
0	25.03.2021	Approvazione del Modello Organizzativo	Dott. Michele Delrio	N.A.	Consiglio di Amministrazione

## INDICE

<b>PARTE GENERALE</b> .....	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....	5
1.1 L'introduzione della c.d. responsabilità amministrativa da reato .....	5
1.2 I presupposti applicativi .....	5
1.3 L'elenco dei reati .....	6
1.4 Le sanzioni previste dal Decreto .....	6
1.5 I fattori che valgono quali esimenti ed escludono la responsabilità dell'ente .....	9
1.6 Delitti tentati .....	11
1.7 Reati commessi all'estero .....	11
2. LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA .....	12
2.1 Evoluzione giurisprudenziale .....	13
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FUSINE ENERGIA SRL .....	14
3.1 Fusine Energia Srl .....	14
3.2 La Governance di Fusine Energia Srl .....	15
3.3 L'organizzazione di Fusine Energia Srl .....	15
3.4 L'Organigramma di Fusine Energia Srl .....	16
3.5 Gli strumenti di Governo di Fusine Energia Srl .....	16
4. OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI FUSINE ENERGIA SRL .....	17
4.1 Struttura del Modello: Parte Generale - Parte Speciale e Allegati .....	18
4.2 La metodologia di Risk Assessment .....	19
4.3 I Destinatari del Modello .....	20
5. IL CODICE ETICO .....	20
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	21
6.1 Nomina e requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza .....	21
6.2 Funzioni e poteri .....	22
6.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari .....	23
6.4 Obbligo di informazione nei confronti dell'OdV: flussi informativi e Whistleblowing .....	24
6.5 Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni .....	25
6.6 Statuto e Regolamento dell'Organismo di Vigilanza .....	26
6.7 Formazione e diffusione del Modello Organizzativo .....	26
6.8 Informativa a Collaboratori Esterni e Partner .....	26
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	26
<b>PARTE SPECIALE</b> .....	28
Introduzione .....	29
Obiettivi e Destinatari della parte speciale .....	29

**INDICE DELLE PARTI SPECIALI SUDDIVISE IN FASCICOLI E DEGLI ALLEGATI AL MODELLO ORGANIZZATIVO DA CONSIDERARSI PARTI INTEGRANTI DEL MODELLO DI FUSINE ENERGIA SRL**

**PARTI SPECIALI**

- **Parte Speciale 1** : I REATI CONTRO LA PA
- **Parte speciale 2** : I REATI SOCIETARI
- **Parte Speciale 3** : I REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI E UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA
- **Parte Speciale 4** : I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA
- **Parte Speciale 5** : I REATI AMBIENTALI
- **Parte Speciale 6** : I REATI INFORMATICI E I REATI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE
- **Parte Speciale 7** : IL REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI PROVENIENTI DA PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE
- **Parte Speciale 8** : IL REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA
- **Parte Speciale 9** : I DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO
- **Parte Speciale 10** : I REATI DI MARKET ABUSE
- **Parte Speciale 11** : I REATI TRANSNAZIONALI
- **Parte Speciale 12** : I REATI TRIBUTARI
- **Parte Speciale 13** : GLI ALTRI REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI EX D.LGS. 231/01

**ALLEGATI**

- **Allegato 1** : Codice Etico
- **Allegato 2** : Sistema Disciplinare
- **Allegato 3** : Statuto dell'Organismo di Vigilanza
- **Allegato 4** : Regolamento dell'Organismo di Vigilanza
- **Allegato 5** : Principi Generali di Comportamento
- **Allegato 6** : Elenco dei reati presupposto rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01
- **Allegato 7**: Organigramma

## PARTE GENERALE

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

### **1.1 L'introduzione della c.d. responsabilità amministrativa da reato**

L'adozione del D.Lgs. 231/01 rappresenta l'epilogo di un lungo cammino, svoltosi soprattutto a livello internazionale, volto a contrastare il fenomeno della criminalità d'impresa attraverso il superamento del consolidato principio *societas delinquere non potest*.

Il D.Lgs. 231/01 per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale introduce una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

La responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01 delle società è autonoma rispetto a quella prevista per la persona fisica autore del reato e tale ampliamento mira a coinvolgere nella punizione di determinati reati anche il patrimonio della società ed in ultima analisi gli interessi dei soci che, fino a questo momento, non subivano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi dai proprio dipendenti o amministratori, nell'interesse o a vantaggio della propria società.

Il D.Lgs. 231/01 tuttavia prevede la possibilità di non incorrere in alcuna responsabilità penale-amministrativa se la società adotta un Modello Organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati e nomina un Organismo di Vigilanza autonomo con il compito di verificarne la concreta attuazione all'interno della realtà societaria.

In tal senso il Modello Organizzativo e l'attività di prevenzione, svolta anche attraverso l'Organismo di Vigilanza, costituiscono l'effettiva essenza del D.Lgs. 231/01 e si inseriscono in un quadro di politica generale a tutela delle regole del mercato e della crescita economica.

### **1.2 I presupposti applicativi**

Per l'insorgere della responsabilità penale dell'azienda occorre che sussista il concorso di una serie di elementi previsti dal Decreto.

Più precisamente si può parlare di responsabilità penale della società qualora:

1) la società rientri nel novero degli enti rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;

In questo caso va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad ogni società o

associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'Ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

- 2) sia stato commesso uno dei reati presupposto previsti tra quelli elencati dallo stesso Decreto o da provvedimenti legislativi che richiamano la responsabilità prevista dal Decreto;
- 3) il reato sia stato commesso da un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'azienda;

A tal proposito l'art. 5 del D.Lgs. 231/01 definisce soggetto apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché colui che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso; mentre soggetto subordinato colui che è sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

- 4) il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società.

Con un'interpretazione accolta dalla giurisprudenza, per interesse si intende la finalità soggettiva della condotta, da valutare ex ante, mentre il vantaggio è inteso quale dato oggettivo conseguente alla condotta, da verificare ex post.

Rimane pertanto esclusa qualsiasi responsabilità in capo all'ente qualora il reato sia stato commesso nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

### **1.3 L'elenco dei reati**

La tipologia dei reati presupposto che comportano la responsabilità della società è in continua evoluzione. Per l'elenco aggiornato dei reati ad oggi previsti dal Decreto si rinvia all'Allegato 6 del presente Modello.

### **1.4 Le sanzioni previste dal Decreto**

L'art. 9 del D.Lgs. 231/01 prevede diverse tipologie di sanzioni a carico dell'Ente e più precisamente:

- 1) la sanzione pecuniaria;
- 2) le sanzioni interdittive;

- 3) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- 4) la confisca.

Le sanzioni predette vengono applicate previo accertamento della responsabilità, al termine di un vero e proprio processo penale a carico dell'azienda secondo le modalità stabilite dal D.Lgs. 231/01 e dal codice di procedura penale.

Tuttavia le misure interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

#### 1) La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura determinata in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema "per quote"). La sanzione viene irrogata in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille quote ed il valore di ogni quota varia fra un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00.

#### 2) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica

- Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'azienda ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un soggetto apicale ovvero da un soggetto subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'azienda non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- oppure
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

oppure

- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):
  - l'azienda ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperata in tal senso;
  - l'azienda ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
  - l'azienda ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

### 3) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima

una sola volta, per estratto o per intero, a cura della Cancelleria del Giudice, a spese dell'azienda, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'azienda ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'azienda viene applicata una sanzione interdittiva.

#### 4) La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Appare opportuno evidenziare, infine, che l'Autorità Giudiziaria può, inoltre, a mente del Decreto, disporre:

- a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che *manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato* (art. 54).

### **1.5 I fattori che valgono quali esimenti ed escludono la responsabilità dell'ente**

L'art. 6 del D. Lgs. 231/01 esplicitamente prevede che la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente non scatti se:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'azienda dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, l'Organismo di Vigilanza;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza.

Inoltre, a seguito della Legge 179/2017, l'art. 6 espressamente stabilisce che Modelli di cui alla lettera a) devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, 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;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, 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;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni 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.

A ciò si aggiunga che, in un'ottica di tutela dell'identità del segnalante, sempre all'art. 6 viene precisato che:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo (art. 6, comma 2 ter).
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni è oggetto di una presunzione semplice (*juris tantum*), fatta salva la facoltà dell'azienda di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).

### **1.6 Delitti tentati**

Nell'ipotesi del tentativo di commissione dei delitti previsti dal D.Lgs. 231/01, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive vengono ridotte da un terzo alla metà.

Viene inoltre esclusa l'irrogazione di sanzioni qualora l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

### **1.7 Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D.Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del D.Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una

disposizione legislativa ad hoc;

- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## **2. LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA**

Confindustria ha da tempo elaborato e aggiornato linee guida per la applicazione del D.Lgs. 231/01.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da Confindustria per prevenire ragionevolmente la commissione dei reati previsti dal Decreto sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere uniformate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (ad esempio, nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità d'azione;
  - obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

**A questo proposito occorre tuttavia precisare che la redazione del Modello Organizzativo deve essere un vero e proprio "abito su misura" - questa è l'immagine utilizzata dalla dottrina - creato ad hoc per l'azienda del Modello e pertanto non vi**

**possono essere linee guida esaustive delle diverse necessità delle singole aziende.**

## **2.1 Evoluzione giurisprudenziale**

Ai fini della redazione del Modello si è tenuto in considerazione anche i primi orientamenti giurisprudenziali che si sono formati in materia.

Nella varietà delle decisioni emergono alcuni riferimenti costanti al fine di verificare l'idoneità del Modello adottato, quali il riferimento alle condotte criminose per cui si procede, alla struttura organizzativa, alle dimensioni, al tipo di attività ed alla storia anche giudiziaria della società coinvolta nel procedimento.

In tal senso ci appare utile riportare le dieci regole elaborate dalla giurisprudenza che sono alla base della valutazione del Modello Organizzativo:

- 1) Il Modello deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo.
- 2) Il Modello deve prevedere che i componenti dell'Organismo di Vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.
- 3) Il Modello deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'Organismo di Vigilanza la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile.
- 4) Il Modello deve differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza ed ai preposti al controllo interno.
- 5) Il Modello deve prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.
- 6) Il Modello deve prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.
- 7) Il Modello deve prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti

violazioni, elevato turn-over del personale).

- 8) Il Modello deve prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa - comunque periodici - nei confronti delle attività aziendali sensibili.
- 9) Il Modello deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'Organismo di Vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'azienda, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni circa le modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'Organismo di Vigilanza.
- 10) Il Modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

### **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FUSINE ENERGIA SRL**

#### **3.1 Fusine Energia Srl**

Nata nel 2006, Fusine Energia ha ottenuto l'autorizzazione alla costruzione e gestione di una centrale elettrica a biomassa sita a Fusine (So), un piccolo paesino nella valle della Valtellina, a 10 km ovest da Sondrio. La centrale è entrata in esercizio a marzo 2010 ed a partire da giugno 2011 il suo impianto è operativo al 100% della sua capacità.

Con una capacità elettrica nominale lorda di 6,9 MWe ed una capacità termica di 24 MWth, tutta la produzione di energia elettrica è incentivata secondo il programma di incentivi GRIN (ex Certificati verdi), viene commercializzata sul mercato libero ed è immessa nel sistema di trasmissione nazionale tramite la rete di media tensione di 15 kV sita in vicinanza all'impianto.

La materia prima utilizzata dall'impianto è costituita da biomassa vergine (tipologia cippato) proveniente principalmente dalla Valtellina e dalla Valle del Po.

La Società è consapevole del proprio ruolo industriale e tecnologico nello sviluppo della politica energetica nazionale ed è orientata verso un sistema di approvvigionamento energetico sostenibile nel lungo periodo, nel pieno rispetto dell'ambiente.

Nel 2019 EP New Energy Italia S.r.l. (EPNEI), la società che fa capo al Gruppo energetico EPH (Energetický a průmyslový holding) di Praga, ha acquistato il 100% delle quote

societarie di Fusine Energia. EPNEI ha quale unico socio la società Nadurene a.s., a sua volta controllata al 100% da EP Power Europe, che fa parte del Gruppo EPH.

Per quanto riguarda l'oggetto sociale di Fusine Energia si rinvia allo Statuto Societario che qui si intende integralmente richiamato.

### 3.2 La Governance di Fusine Energia Srl

Il sistema di *corporate governance* di Fusine Energia è così articolato:

- **Assemblea dei Soci:** competente a decidere sulle materie alla stessa riservate dalla legge e dallo Statuto della società. Per le modalità di convocazione e di decisione dei soci si rinvia a quanto previsto dallo Statuto Societario che qui si intende integralmente richiamato.
- **Consiglio di Amministrazione:** attualmente composto da cinque membri.

Al Consiglio di Amministrazione competono tutti i poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dallo Statuto, nonché nei limiti dei poteri conferiti ai singoli consiglieri dallo stesso Consiglio di Amministrazione.

Per le modalità di convocazione, deliberazione, poteri del CdA ecc. si rinvia allo Statuto Societario che qui si intende integralmente richiamato.

- **Sindaco Unico:** al momento la Società ha nominato un Sindaco Unico al quale spetta il controllo sulla gestione sociale.
- **Società di Revisione:** la Società ha nominato una Società di Revisione alla quale spetta il controllo contabile dei conti.

### 3.3 L'organizzazione di Fusine Energia Srl

La struttura organizzativa di Fusine Energia è così articolata:

- Consiglio di Amministrazione composto da 5 membri
- Amministratore Delegato – Direttore Generale
- Funzioni di staff dell'Amministratore Delegato
- Direzioni:
  - Stabilimento

A tale assetto organizzativo, si aggiunge che l'impianto si è dotato di un proprio

organigramma in materia di sicurezza e ambiente (a cui si rimanda per il dettaglio) che individua:

- l'Amministratore Delegato - Direttore Generale quale Datore di Lavoro ai sensi del TU 81/08 e Responsabile Ambientale
- il Direttore di Stabilimento quale Delegato ai sensi dell'art. 16 del TU 81/08 ed in materia Ambientale
- il Medico Competente
- il RSPP - HSE
- i Preposti
- i Lavoratori

Per il dettaglio degli organigrammi adottati in materia di sicurezza ed in materia ambientale si rinvia a quanto illustrato nelle rispettive Parti Speciali dedicate ai reati previsti dall'art. 25 septies (Parte Speciale n. 4) e dall'art. 25 undecies (Parte Speciale n. 5).

### **3.4 L'Organigramma di Fusine Energia Srl**

Al fine di garantire un suo pronto aggiornamento, si è ritenuto utile creare un allegato ad hoc al Modello Organizzativo (allegato 7) da considerarsi parte integrante del presente documento a cui si rinvia per il dettaglio.

### **3.5 Gli strumenti di Governo di Fusine Energia Srl**

Fusine Energia si è dotata quindi di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della società quali:

- **Statuto** - che, conformemente a quanto previsto dalla legge, contempla diverse previsioni relative al governo della società ed al corretto svolgimento delle sue funzioni.
- **Sistema di deleghe e procure** - che individua, mediante l'assegnazione di deleghe e procure, specifici poteri per rappresentare o impegnare la società.
- **Procedure interne e sistemi informatici** - che regolamentano lo svolgimento delle attività e dei processi più rilevanti che vengono svolti dalla società.
- **Contratti** - che regolano formalmente le prestazioni di servizi resi da altre società o

professionisti esterni, assicurando trasparenza in merito alle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.

- **Sistema di Gestione OHSAS 18001 (poi ISO 45001) - Sistema di Gestione ISO 14001.**
- **Contratti infragruppo - (SLA) -** contratti formalizzati per iscritto con i quali la società ha esternalizzato alcune specifiche funzioni interne a società terze facenti parte del medesimo gruppo EPH (Energetický a průmyslový holding) di Praga.

Nello specifico gli SLA sono stati stipulati con le società Biomasse Italia S.p.a. e EP Produzione S.p.a., e hanno ad oggetto la fornitura dei servizi in ambito Amministrativo, Accounting e Tax, HR, Procurement, IT, HSE, nei termini meglio approfonditi nel Risk Assessment e nella Parte Speciale.

A tal riguardo si precisa come sia Biomasse Italia S.p.a. sia EP Produzione S.p.a. abbiano già da anni adottato un proprio Modello Organizzativo e nominato un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01.

In questo contesto, pertanto, la società assicura il rispetto dei seguenti principi:

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

Le procedure vengono raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali a mezzo della pubblicazione sulla intranet aziendale o in modo cartaceo, presso la sede della società e l'unità operativa.

#### **4. OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI FUSINE ENERGIA SRL**

Il Modello si pone come obiettivo principale la Prevenzione del rischio reati all'interno dell'azienda, attraverso un sistema strutturato e organico di formazione, di procedure e di controlli, finalizzato inoltre ad una costante crescita culturale.

Il Modello evidenzia tutte le tipologie di reato che comportano la responsabilità penale dell'azienda, ma affronta soprattutto e in modo specifico i reati legati alle attività che il Risk Assessment ha permesso di individuare quali effettivamente esposte al rischio di

reato (“attività sensibili”).

Il Modello Organizzativo della società, quale sistema aperto e dinamico, quale *abito su misura*, personalizzato e da adeguare costantemente alla realtà aziendale, volto a prevenire la commissione di reati, costituisce ulteriore salto di qualità per un’azienda attenta alla crescita della propria immagine e della propria imprenditorialità.

#### **4.1 Struttura del Modello: Parte Generale - Parte Speciale e Allegati**

Il Modello Organizzativo è suddiviso nelle seguenti parti:

- Parte Generale che contiene i punti cardine del D.Lgs. 231/01 e fa riferimento all’organizzazione aziendale;
- Parte Speciale, il cui contenuto è suddiviso in fascicoli in base alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e prevede i principi comportamentali e le misure preventive adottate.

Il presente Modello è costituito dalla Parte Generale e da tante Parti Speciali quanti sono i reati risultanti maggiormente rilevanti per la società a seguito del Risk Assessment, oltre agli Allegati 1 (Codice Etico), 2 (Sistema Disciplinare), 3 (Statuto dell’OdV), 4 (Regolamento dell’OdV), 5 (Principi Generali di comportamento), 6 (Elenco dei reati presupposto) e Allegato 7 (Organigramma) che sono parti integranti del Modello Organizzativo.

Più precisamente il Modello Organizzativo:

- prevede specifici protocolli comportamentali per prevenire i reati che potrebbero derivare dal cattivo ed errato svolgimento delle attività aziendali, attraverso il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- attribuisce all’Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello, attraverso la verifica continua dei comportamenti aziendali, nonché di adeguamento costante del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico in base alle esigenze che emergono da provvedimenti legislativi o dall’evoluzione aziendale;
- riconosce all’Organismo di Vigilanza un ruolo strategico essenziale per la prevenzione dei reati e in tal senso ne fissa le caratteristiche e i principi operativi

tramite lo Statuto ed il Regolamento (allegati 3-4);

- riconosce la necessità di una costante formazione e crescita culturale attraverso specifica attività dei vertici aziendali e dell'Organismo di Vigilanza;
- prevede, nel rispetto della legge, un adeguato sistema disciplinare (allegato 2) per apicali e subordinati, che costituisca un ulteriore tassello di un efficace sistema di prevenzione, sanzionando i comportamenti difformi dai principi e dai protocolli previsti, finalizzato non alla punizione, ma bensì alla responsabilizzazione;
- statuisce la necessità di essere rispettato dai terzi collaboratori dell'azienda attraverso clausole contrattuali che stabiliscano responsabilità in caso di mancata osservanza dei principi o dei protocolli previsti, con conseguenze di natura contrattuale.

Come sancito dal Decreto, il Modello è "atto di emanazione dell'organo dirigente". Di conseguenza, le successive modifiche nonché le eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

#### **4.2 La metodologia di Risk Assessment**

La redazione del Risk Assessment e la conseguente valutazione del rischio reato all'interno della società rappresentano il punto di partenza per la redazione del Modello Organizzativo.

Al fine di creare un Modello personalizzato, un vero "*abito su misura*", occorre conoscere in modo efficace la realtà aziendale per capire quali siano le attività più sensibili dal punto di vista del rischio reato, evitando di predisporre mappature meramente compilative e asettiche, sprovviste di qualsiasi valutazione sull'intensità del rischio reato e sul suo grado di avveramento all'interno della società.

Da ciò deriva la necessità di un flusso informativo multidimensionale che si risolva sia nell'analisi dell'apparato documentale societario, sia nell'analisi delle funzioni e delle attività aziendali, attraverso l'attuazione di colloqui e interviste ai diversi responsabili.

Si ritiene infatti che ignorare che l'apparato documentale non sempre rappresenta la quotidianità e la dinamicità della vita aziendale e che spesso questa è rappresentata in modo efficace anche, o soprattutto, dai racconti di chi ne è interprete, può significare non cogliere aspetti essenziali per la costruzione di un Modello concreto ed efficace.

In merito al Risk Assessment effettuato, si ritiene opportuno precisare che qualora sia individuato un livello di rischio alto, ciò non significa che le aree a rischio non siano già caratterizzate da comportamenti virtuosi e preventivi.

Il Risk Assessment infatti è un'analisi che non deve semplicemente verificare uno stato di fatto, ma deve già orientare l'azienda verso un Modello Organizzativo che prescindendo parzialmente dalla virtuosità dell'azienda. Tale virtuosità è rilevante ai fini della valutazione dei protocolli da adottare, rispetto alle modalità operative già esistenti (gap analysis), ma non deve condizionare la valutazione della probabilità di rischio dei reati.

#### **4.3 I Destinatari del Modello**

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella società, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'azienda, operano su mandato della medesima o sono legati alla società da rapporti aventi carattere di continuità.

Per la concreta diffusione e conoscenza del presente Modello, la società ne comunica l'adozione attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la società.

La società condanna fin da ora qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello Organizzativo adottato e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

## **5. IL CODICE ETICO**

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Il Codice Etico indica i principi generali e le regole comportamentali cui la società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice

stesso. Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico mira alla salvaguardia degli interessi degli *stakeholders*, nonché a proteggere la reputazione della società, assicurando, nel contempo, un approccio etico nello svolgimento delle proprie attività.

Al fine di garantire una piena effettività delle previsioni del Codice Etico, sono tenuti all'osservanza dei principi etici e delle norme di comportamento ivi indicati: gli amministratori e gli eventuali sindaci (organi sociali), tutti i dipendenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla società, operino, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, per essa (es. procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, o comunque, chiunque operi in nome o per conto della società).

## **6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Per poter usufruire dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/01, oltre all'adozione del Modello Organizzativo, la società deve aver nominato un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. È infine necessario che l'Organismo di Vigilanza svolga un'attività continuativa, attraverso ispezioni, controlli e verifiche.

Attraverso l'elaborazione giurisprudenziale e dottrinale, il ruolo dell'OdV ha assunto sempre maggior rilievo in un'ottica di reale prevenzione dei reati.

### **6.1 Nomina e requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione che ne individua i membri sulla base dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità. L'OdV può essere collegiale o monocratico, composto da membri interni e/o esterni, purchè si tratti di persone di comprovata professionalità ed esperienza, indipendenti ed autonomi, in grado di garantire l'applicazione della normativa e dei processi organizzativi interni.

Come meglio specificato nello Statuto dell'OdV, allegato al Modello Organizzativo, vi sono precise cause di incompatibilità con la nomina di membro dell'OdV. A titolo esemplificativo, non possono essere nominati soggetti condannati per reati compresi nel

D.Lgs 231/01 o per altra tipologia di reato che renda sostanzialmente dubbia la loro capacità di svolgere un ruolo preventivo o l'attribuzione agli stessi di funzioni operative all'interno della società incompatibili con i requisiti di autonomia ed indipendenza dell'OdV.

## 6.2 Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sulla concreta applicazione del Modello Organizzativo. In particolare è affidato all'OdV il compito di vigilare su:

- adeguatezza del Modello: il Modello deve essere adeguato all'azienda cui si applica. Il principio di adeguatezza è fondamentale e comporta che il Modello sia la miglior minimizzazione ragionevole del rischio, posto che nessun sistema di controllo è in grado di eliminare completamente i rischi;
- effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al Modello predisposto;
- efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;
- opportunità di aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti legislativi e alle modifiche della struttura aziendale.

Da un punto di vista operativo, pertanto compete all'OdV:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte di tutti i dipendenti le eventuali situazioni che possono esporre l'azienda a rischio di reato.
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui

l'importanza di un processo formativo del personale;

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- sui rapporti con Consulenti e Partner.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve:

- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- riferire periodicamente all'organo amministrativo ed al Collegio Sindacale/Sindaco in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
- rimanere costantemente aggiornato con attività di formazione e di studio.

Inoltre, alla luce delle modifiche apportate all'art. 6 del D.Lgs. 231/01 dalla c.d. Legge sul Whistleblowing, l'Organismo di Vigilanza ha l'ulteriore compito di garantire la tutela dell'identità del soggetto che segnala eventuali condotte illecite o violazioni del Modello Organizzativo ed il rispetto del divieto di azioni discriminatorie nei confronti del segnalante stesso.

### **6.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari**

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'organo amministrativo di:

- relazionare periodicamente (semestralmente e/o annualmente) in merito all'attuazione del Modello da parte della società;
- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle

attività.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale/Sindaco Unico in merito alle proprie attività.

#### **6.4 Obbligo di informazione nei confronti dell'OdV: flussi informativi e Whistleblowing**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a comportamenti, atti o eventi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104-2105 c.c.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- ai procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia autorità pubblica di vigilanza.

Valgono inoltre le seguenti prescrizioni:

- qualora un soggetto tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e del Codice Etico venga a conoscenza di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e

del Codice Etico, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, deve darne tempestiva segnalazione circostanziata all'OdV tramite uno degli appositi canali dedicati, come di seguito indicati:

- apposita casella di posta elettronica con inoltro automatico ai soli membri dell'OdV: [odvfusine@gmail.com](mailto:odvfusine@gmail.com).
- lettera in busta chiusa da inviare all'attenzione dell'OdV presso lo studio del Presidente, Avv. Letizia Davoli, Via Guido da Castello n. 33, 42121 Reggio Emilia.

Entrambi i citati canali sono in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione ed in entrambi i casi possono essere inviate anche segnalazioni anonime.

- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali sopra descritti;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere, adoperandosi affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti;
- gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

## **6.5 Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa comunicazione all'OdV stesso ed in presenza di apposita autorizzazione del primo e del Consiglio di Amministrazione.

## **6.6 Statuto e Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

Lo Statuto ed il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza sono parte integrante del Modello Organizzativo della società (Allegati 3-4).

## **6.7 Formazione e diffusione del Modello Organizzativo**

La società riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta.

A tal fine, si impegna ad effettuare, destinando a tal fine risorse tanto finanziarie quanto umane, programmi di formazione ed informazione attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle funzioni nelle "attività sensibili".

La formazione del personale, dagli apicali ai subordinati è, pertanto, considerata fondamentale per una efficace attuazione del Modello, da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatorietà ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.

La formazione è gestita dall'Organismo di Vigilanza e sarà articolata attraverso piani formativi, sia di carattere generale che specifico, predisposti in base ai rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità.

## **6.8 Informativa a Collaboratori Esterni e Partner**

Dovranno essere, altresì, forniti a soggetti esterni alla società, quali ad esempio, Consulenti e Partner, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello Organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

## **7. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

Il Modello Organizzativo può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello Organizzativo, da parte di lavoratori dipendenti dell'azienda e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nell'allegato Sistema disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

**Il sistema disciplinare adottato dalla Società è contenuto nell'allegato 2 a cui si rinvia e che costituisce parte integrante del presente Modello Organizzativo adottato dalla Società.**

## PARTE SPECIALE

## **Introduzione**

Nella Parte Speciale del Modello Organizzativo che segue, suddivisa in fascicoli separati a seconda delle tipologie di reato, saranno analizzate le diverse fattispecie di reato previste dal Decreto, con particolare riferimento soprattutto a quelle tipologie e a quelle aree che, alla luce del Risk Assessment effettuato, sono risultate maggiormente “sensibili” in relazione al tipo di attività svolta dalla società.

Si evidenzia inoltre che dall’analisi dei rischi effettuata, è risultato irrilevante il rischio di commissione, all’interno della società, di alcuni dei reati presupposto previsti dal Decreto. Ciò nonostante, si è ritenuto, comunque, opportuno dedicare un capitolo ad hoc (Parte Speciale n. 13) anche a queste tipologie di reato attualmente più marginali rispetto alla realtà aziendale, al fine di sensibilizzare i Destinatari del Modello in merito a qualsiasi fattispecie criminosa rilevante ai fini dell’applicazione del Decreto 231.

## **Obiettivi e Destinatari della parte speciale**

Le indicazioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 sono rivolte a tutti coloro che agiscono nell’interesse di Fusine Energia come Dipendenti, Dirigenti, eventuali Sindaci, Amministratori, consulenti e partners nonché collaboratori, terzi ed in generale tutti coloro che hanno a che fare, nelle attività che svolgono presso o per la società, con attività considerate a rischio per la commissione dei reati sotto menzionati.

L’obiettivo è l’adozione di comportamenti conformi a quanto detto nel presente Modello per poter impedire il compimento dei reati contemplati nel Decreto.

A tal fine, si ritiene fondamentale che gli stessi siano conosciuti, tanto nella loro formulazione letterale-legislativa, quanto nella loro possibile traducibilità in comportamenti ed esempi concreti.

La presente parte speciale ha, inoltre, lo scopo di indicare norme di comportamento e principi che tutti i Destinatari sono chiamati a rispettare in un’ottica di prevenzione del rischio di commissione di reati che comportano la responsabilità penale dell’azienda.

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti che non rispettino le prescrizioni descritte nel presente documento dovrà darne tempestiva informazione all’Organismo di Vigilanza.

Nei singoli fascicoli della parte speciale sono indicati i principi di comportamento preventivi, secondo una suddivisione tra principi generali e principi specifici, e i presidi preventivi adottati, comprese le specifiche procedure aziendali adottate.