

Modello di organizzazione, gestione e controllo Alperia Greenpower Srl

Versione 4 – approvato dal Consiglio di
Amministrazione in data 19 settembre 2024

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

PARTE GENERALE

INDICE

| | |
|--|----|
| <i>Matrice delle revisioni e descrizione modifiche</i> | 4 |
| CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO | 6 |
| 1.1. Introduzione..... | 6 |
| 1.2. Natura della responsabilità | 6 |
| 1.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione | 7 |
| 1.4. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo..... | 7 |
| 1.5. Fattispecie di reato presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 | 8 |
| 1.6. Apparato sanzionatorio..... | 9 |
| 1.7. Tentativo | 10 |
| 1.8. Vicende modificative dell'ente..... | 10 |
| 1.9. Reati commessi all'estero..... | 11 |
| 1.10. Procedimento di accertamento dell'illecito | 12 |
| 1.11. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti | 12 |
| 1.12. Sindacato di idoneità | 13 |
| 2.1. Alperia Greenpower S.r.l. | 14 |
| 2.2. Strumenti di Corporate Governance | 14 |
| 2.3. Gli strumenti di Governance di Alperia Greenpower | 15 |
| 2.4. Sistema di controllo interno | 16 |
| 2.5. Assetto organizzativo | 16 |
| 2.6. Rapporti infragruppo..... | 16 |
| 2.7. Prestazioni di servizi svolte da altre società..... | 17 |
| CAPITOLO 3 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE | 18 |
| 3.1. Premessa e Funzione del Modello..... | 18 |
| 3.2. Approccio ed elementi metodologici per la definizione dell'analisi dei rischi 231 e del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 | 18 |
| 3.3. Struttura del Modello | 19 |
| 3.4. Rapporto tra Modello e Codice Etico di Gruppo..... | 19 |
| 3.5. Illeciti rilevanti per la Società | 20 |
| 3.6. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello | 20 |
| 3.6.1 Competenza | 20 |
| 3.6.2 Verifiche e controlli sul Modello | 20 |
| 3.6.3 Aggiornamento e adeguamento..... | 21 |
| CAPITOLO 4 – L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001 | 22 |
| 4.1 L'Organismo di Vigilanza di Alperia Greenpower S.r.l..... | 22 |
| 4.1.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza | 23 |
| 4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza | 25 |
| 4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi .. | 27 |
| 4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni | 28 |
| 4.3.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari | 28 |
| 4.3.3 Whistleblowing | 29 |
| CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE | 30 |
| 5.1. Funzione del sistema disciplinare | 30 |
| 5.2. Sanzioni e misure disciplinari..... | 31 |
| 5.2.1 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti..... | 31 |
| 5.2.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti..... | 32 |
| 5.2.3 Misure nei confronti dei componenti gli organi sociali | 33 |
| 5.2.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza..... | 33 |
| 5.2.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società | 34 |
| CAPITOLO 6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE | 35 |
| 6.1. Premessa | 35 |

| | | |
|------|------------------------|----|
| 6.2. | Dipendenti | 36 |
| 6.3. | Apicali..... | 36 |
| 6.4. | Altri destinatari..... | 37 |

| Versione | Data | Descrizione |
|----------|---------------|---|
| 01 | 20 marzo 2018 | Approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Alperia Greenpower S.r.l. (parte generale e delle parti speciali e Codice Etico) |

Matrice delle revisioni e descrizione modifiche

| Rev | Data | Descrizione delle principali modifiche | Motivo delle modifiche |
|-----|-----------------|--|---|
| 02 | 5 dicembre 2018 | Adeguamento del Modello ex D.lgs. 231/2001 alla normativa in materia di Whistleblowing ex legge dd. 30 novembre 2017 n. 179 | Introduzione da parte della legge 179/2017 di specifiche disposizioni di tutela a favore degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte |
| 03 | 9 giugno 2021 | Aggiornamento dei documenti costituenti la Parte Generale e le Parti Speciali del Modello ex D.lgs. 231/2001 in base alle variazioni organizzative avvenute con l'introduzione di nuove Funzioni aziendali e a quelle societarie intercorse con la dismissione di alcune partecipazioni in imprese controllate e con la nomina quale Amministratore Unico di Alperia Vipower S.p.a, nonché alle novità normative introdotte progressivamente dal legislatore nell'ambito del D. lgs. n. 231/2001, con riferimento sia alle famiglie di reato, che a singoli reati presupposto (e.g. razzismo e xenofobia, frode in competizioni sportive, traffico di influenze illecite, , contrabbando, ecc.), nonché ai reati tributari introdotti con legge 157/2019, "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" ed ai diversi reati introdotti con il decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, "Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli | Modifiche organizzative, societarie e normative ed introduzione di nuovi reati presupposto, nuova parte speciale S. |

| | | | |
|----|-------------------|---|--|
| | | interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale”. | |
| | 13 marzo 2023 | Aggiornamento dell’analisi del rischio con introduzione di una metodologia replicabile in futuri aggiornamenti dell’analisi dei rischi; graduazione del rischio inerente e residuale all’interno dell’analisi dei rischi. | Introduzione di una nuova metodologia per l’elaborazione dell’analisi dei rischi 231 approvata dal Consiglio di Amministrazione e condivisa con l’OdV 231. |
| 04 | 16 settembre 2024 | Aggiornamento sulla base della nuova analisi dei rischi 231 dei documenti costituenti la Parte Generale e le Parti Speciali del Modello ex D.lgs. 231/2001 e in forza delle variazioni organizzative e societarie intercorse e alle novità normative introdotte progressivamente dal legislatore nell’ambito del D. lgs. n. 231/2001, con riferimento sia alle famiglie di reato, che a singoli reati presupposto e alla normativa Whistleblowing ex D. Lgs. 24/2023 (e.g. delitti contro il patrimonio culturale, riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, turbata libertà degli incanti, turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti) | Modifiche organizzative, societarie e normative ed introduzione di nuovi reati presupposto. |

CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1. Introduzione

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, detta la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”, che si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica¹.

Il Decreto trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato: tali enti, infatti, possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni illeciti commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. lgs. n. 231/2001)².

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. lgs. n. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della Società è tuttavia, esclusa se la Società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. n. 231/2001 idonei a prevenire i reati stessi; tali Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (Linee Guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2. Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”.

¹ Rientrano in tale ambito di applicazione gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un servizio pubblico, mentre sono esclusi da tale applicazione, oltre allo Stato e agli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

² Art. 5, comma 1, del D. lgs. n. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.

Il D. Lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27, comma primo, della nostra Costituzione “*La responsabilità penale è personale*” – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

1.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. n. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi³.

1.4. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. n. 231/2001 è l’attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001):

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell’ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”⁴.

³ La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001, nella parte relativa all’art. 5, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001, afferma: “*Il secondo comma dell’articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell’ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di “rottura” dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all’ente perché non realizzato neppure in parte nell’interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma).*”

⁴ La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: “*Ai fini della responsabilità dell’ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall’articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della*

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta⁵.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, ai sensi del art. 6 c. 2-bis, i modelli devono prevedere, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE)2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.5. Fattispecie di reato presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001

In base al D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto **per i reati espressamente richiamati dal D. lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.**

politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Ed ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

⁵ Art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

In allegato si trova il catalogo dei reati 231 (allegato A) utilizzato per effettuare l'analisi dei rischi (allegato B) suddiviso per famiglie di reato; in ciascuna famiglia sono rappresentati i reati presupposto specifici.

1.6. Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9-23 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della Società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - 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 e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti⁶.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva⁷. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in

⁶ Art. 13, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. n. 231/2001. A tale proposito, Si veda anche l'art. 20 D. Lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale "*Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.*"

⁷ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D. Lgs. n. 231/2001, secondo cui: "*1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno*

luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. n. 231/2001⁸.

1.7. Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. n. 231/2001).

1.8. Vicende modificative dell'ente

Gli artt. 28-33 del D. lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda⁹.

In caso di trasformazione, (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D. lgs. n. 231/2001).

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del D. lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui

tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

⁸ Si veda l'art. 15 del D. Lgs. n. 231/2001: "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

⁹ Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte: da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente e, dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al Decreto afferma "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

1.9. Reati commessi all'estero

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso D. lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero (art. 4 D. lgs. n. 231/2001)¹⁰.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. lgs. n. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) 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)¹¹ e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- (iv) 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.

¹⁰ La Relazione illustrativa al D. lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto. L'art. 4 del D. lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

¹¹ Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene."

1.10. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. lgs. n. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. lgs. n. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo¹². L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. lgs. n. 231/2001).

1.11. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D. lgs. n. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria ha definito le *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. n. 231/2001”*, diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. lgs. n. 231/2001 con il D. lgs. n. 61/2002), aggiornate il 24 maggio 2004 e trasmesse al Ministero della Giustizia il 18 febbraio 2008 per gli adeguamenti diretti a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto in materia di abusi di mercato, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, salute e sicurezza sul lavoro e antiriciclaggio (aggiornamento al 31 marzo 2008). Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle *“Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/2001”* (di seguito, *“Linee Guida di Confindustria”*). Nel marzo 2014, è stata pubblicata quindi una nuova versione delle Linee Guida di Confindustria. Da ultimo, in data 1° luglio 2021 il Ministero della Giustizia ha approvato la nuova versione di giugno 2021 delle Linee Guida di Confindustria: l'aggiornamento ha considerato sia la parte generale che quella speciale, con interventi puntuali su diversi temi. Nella parte generale le principali novità hanno riguardato la disciplina del whistleblowing, gli aggiornamenti conseguenti alla Legge cd. Spazzacorrotti e l'opportunità di

¹² Art. 38, comma 2, D. lgs. n. 231/2001: *“Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.”* Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del D. lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale *“Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità”* (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

valorizzare un approccio integrato alla compliance. Nella parte speciale le linee guida sono state invece integrate con paragrafi dedicati alle nuove fattispecie di reato presupposto della responsabilità 231 (es. corruzione privata, caporalato, abusi di mercato, autoriciclaggio e riciclaggio, traffico di influenze illecite, reati tributari, contrabbando, reati di peculato). Tale documento fornisce tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree sensibili (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione delle aree sensibili e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati ex D. lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Nella predisposizione del presente Modello, Alperia Greenpower si è principalmente ispirata alle citate Linee Guida di Confindustria, oltre che ai codici di comportamento delle principali associazioni rappresentative e alle *best practice* relative alle diverse aree di attività. Le eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera.

1.12. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

CAPITOLO 2 – GOVERNANCE SOCIETARIA E RESPONSABILITA'

2.1. Alperia Greenpower S.r.l.

Alperia Greenpower S.r.l. (di seguito anche "Alperia Greenpower" o "Greenpower") è una Società controllata da Alperia S.p.A., società nata dalla fusione, con effetto dal 2017, delle due società SEL SRL e HYDROS SRL. La Holding Alperia S.p.A. è una società a partecipazione pubblica, le cui azioni sono detenute dalla Provincia Autonoma di Bolzano, dal Comune di Bolzano, dal Comune di Merano e dalla società SELFIN SRL che raggruppa Comuni e Comunità comprensoriali dell'Alto Adige (allegato C – Visura camerale).

Per quanto riguarda le attività svolte da Alperia Greenpower, le seguenti sono quelle indicate come previsto da Statuto:

- produzione di energia da fonti rinnovabili;
- trasformazione, scambio e bilanciamento, nonché commercializzazione di energia di ogni genere;
- progettazione, finanziamento, costruzione ed esercizio dei relativi impianti tecnici e sussidiari, in particolare di quelli idroelettrici;
- produzione, autoconsumo e vendita di potenza di calcolo e conseguenti attività propedeutiche commerciali, industriali e finanziarie.

Alperia Greenpower ha sede in Bolzano (BZ).

Il Gruppo Alperia, di cui la società fa parte, persegue un livello di prestazioni volto alla piena soddisfazione dei propri interlocutori, inquadrando tutte le iniziative in un'ottica di sviluppo sostenibile, per eccellere nei settori dell'energia, del teleriscaldamento, dei servizi a rete e dello smart region, allineandosi alla dinamica di crescente competitività e complessità sia a livello nazionale che internazionale. Il Gruppo è inoltre attivo nel trading sui mercati energetici ed è organizzato in 6 "Business Unit".

In particolare, Alperia Greenpower S.r.l. opera nella business unit **Generazione**: l'attività della filiera è finalizzata alla produzione di energia elettrica tramite l'utilizzo esclusivo di fonti rinnovabili (solare, idrica).

2.2. Strumenti di Corporate Governance

Assemblea dei soci

L'assemblea dei soci:

- nomina e revoca l'organo amministrativo e l'organo di controllo nei limiti e con le modalità previste dallo Statuto e ne determina il compenso ad essi spettante;
- delibera in merito alle modifiche dell'atto costitutivo oppure dello Statuto;
- delibera sulla distribuzione degli utili, nel rispetto delle previsioni statutarie;
- delibera in merito alle operazioni che comportano una sostanziale modifica dell'oggetto sociale determinato nello Statuto o una rilevante modifica dei diritti dei soci;
- nomina la società di revisione.

Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri. Essi sono nominati dall'assemblea ordinaria, la quale determina anche la durata della loro carica, secondo la normativa vigente.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nel rispetto dei limiti di legge, poteri ad un Amministratore Delegato determinando il contenuto del mandato.

La rappresentanza legale spetta, con l'uso della firma sociale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione oppure all'Amministratore Delegato nell'ambito dei poteri ad essi conferiti. L'Amministratore Delegato può conferire, nell'ambito delle attribuzioni ricevute, specifiche deleghe per singoli atti o categorie di atti a dipendenti della Società e/o a terzi.

Il Collegio Sindacale/Sindaco Unico

Il Collegio Sindacale/Sindaco Unico vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Il Collegio Sindacale/Sindaco Unico, nominato dall'Assemblea dei soci dura in carica tre esercizi sociali ed è rieleggibile.

Apicali

A precisazione di quanto disposto dall'art. 5 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/01 la Società individua come "apicali" i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore delegato, il Direttore Operation, nonché i soggetti muniti di procura/delega rilevante ai fini 231, a prescindere dal loro inquadramento giuslavoristico (allegato D – organigramma).

Società di revisione

Il controllo contabile sulla Società è esercitato da una società di revisione avente i requisiti di legge ed iscritta nell'albo speciale tenuto dalla Consob. L'Assemblea, sentito il Collegio Sindacale/Sindaco Unico, conferisce l'incarico del controllo contabile e determina il corrispettivo spettante al revisore o alla società di revisione per l'intera durata dell'incarico.

2.3. Gli strumenti di Governance di Alperia Greenpower

La Società ha sviluppato un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società e che possono essere così riassunti:

- **Statuto** - in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- Regole di Corporate Governance e Sistema di Controllo Interno - Alperia Greenpower si è dotata di regole di Corporate Governance e di un Sistema di Controllo Interno.
- **Sistema delle deleghe e delle procure** - che stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la società, e, attraverso il sistema di deleghe, le responsabilità per quanto concerne gli aspetti in tema di qualità ambiente e sicurezza. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione di revisione/modifica della Funzione/Direzione e/o degli Ordini di Servizio o su segnalazione da parte di singole Funzioni/Direzioni aziendali.
- **Contratti di servizio tra Alperia Greenpower S.r.l., la Holding Alperia S.p.A. e le altre Società del Gruppo** - che regolano formalmente le prestazioni di servizi intercompany, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.
- **Sistema di Procedure, Policy, Linee Guida e Regolamenti Interni** - Alperia Greenpower è dotata di un sistema di Procedure, Linee Guida e Regolamenti volto a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.
- **Sistema Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza** - è l'insieme dei documenti che descrive i processi che rispondono ai requisiti di qualità, ambientali e di sicurezza.
- **Codice Etico di Gruppo** - esprime i principi etici e di deontologia che il Gruppo Alperia riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il

conseguimento degli obiettivi della Società. Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D. lgs. n. 231/2001 e richiama espressamente il Modello, di cui è parte integrante, come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

L'insieme degli strumenti di *Governance* adottati da Greenpower, qui sopra richiamati in estrema sintesi, e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. lgs. n. 231/2001).

Il sistema della predetta documentazione interna, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte delle Autorità preposte, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

2.4. Sistema di controllo interno

Alperia Greenpower è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a presidiare nel continuo i rischi tipici dell'attività sociale.

Il sistema di controllo interno è un insieme di regole, procedure e strutture organizzative avente lo scopo di monitorare il rispetto delle strategie ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- (i) efficacia ed efficienza dei processi e operazioni aziendali (amministrativi, produttivi, commerciali, ecc.);
- (ii) qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- (iii) rispetto di leggi e regolamenti, delle norme e delle procedure aziendali (Allegato F);
- (iv) salvaguardia del valore delle attività aziendali e del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

I principali soggetti attualmente responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società sono:

- Organo Amministrativo;
- Collegio Sindacale/Sindaco Unico;
- Organismo di Vigilanza ai sensi del D. lgs. n. 231/2001;
- Internal Audit;
- Risk Management.

2.5. Assetto organizzativo

Ai fini dell'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. n. 231/2001 riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società.

La struttura organizzativa di Alperia Greenpower S.r.l. è riflessa nell'organigramma (allegato E), oltre che nell'insieme degli altri strumenti organizzativi aziendali (es. procedure, *Job description*, comunicazioni organizzative) in cui sono definiti i compiti, le aree, le responsabilità delle Direzioni/Funzioni essenziali nelle quali si articola la Società.

2.6. Rapporti infragruppo

Nel rispetto del principio di corretta gestione societaria e imprenditoriale, la Capogruppo Alperia S.p.A. esercita l'attività di direzione e coordinamento (ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del codice civile) nei confronti delle società consolidate e/o controllate in specifici ambiti, attività volta a garantire l'indirizzo e il coordinamento delle società appartenenti al Gruppo nell'interesse complessivo del Gruppo stesso e per una valorizzazione delle possibili sinergie tra le varie componenti nell'ottica della comune appartenenza al medesimo Gruppo.

Alperia S.p.A. eroga, nell'ambito dell'attività di Direzione e Coordinamento alle società del Gruppo, servizi che svolge a livello centralizzato a beneficio delle società controllate. La disciplina dell'erogazione di tali servizi è contenuta in appositi contratti di servizio, che contengono le clausole contrattuali *standard* (oggetto, durata, etc.), le caratteristiche essenziali dei servizi, i livelli di qualità di servizio e i criteri in base ai quali Alperia S.p.A. attribuisce alle società del Gruppo, a titolo di rimborso, i costi diretti ed indiretti e gli oneri sostenuti per l'espletamento dei servizi¹³.

I servizi che Alperia S.p.A. eroga a favore di Greenpower sono a titolo esemplificativo ma non esaustivo: servizi legali, servizi di segreteria societaria, servizi di amministrazione, finanza e controllo (inclusa l'assistenza fiscale), servizi di risk management, servizi di marketing e corporate communication, servizi di strategy, i servizi di Regulatory e Hydropower Development, di gestione delle risorse umane, di internal audit, servizi HSE (Health, Safety and Environment), servizi IT, servizi di approvvigionamento, facility management e servizi generali, servizi di ingegneria, servizi di telecontrollo.

L'erogazione di tali servizi tiene anche conto delle peculiarità della società controllata che potrà continuare a svolgere (avvalendosi di proprio personale) alcuni dei servizi indicati.

Nelle fasi più rilevanti del processo sono previste diverse interazioni tra la Funzione/Società richiedente e le diverse Funzioni.

2.7. Prestazioni di servizi svolte da altre società

Le prestazioni di servizi, svolte dalla Capogruppo e/o da altre società appartenenti al Gruppo, che possono interessare le attività sensibili, devono essere disciplinate da un contratto scritto; tale contratto deve prevedere ruoli, responsabilità e relative tempistiche, riguardanti la gestione delle attività in oggetto. Tale contratto deve infine prevedere l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti ex D. lgs. n. 231/2001 da parte della Società affidataria.

Le attività svolte in forza di contratti di servizio da Alperia S.p.A e/o da altre Società del Gruppo sono oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società erogante il servizio, dell'Organismo di Vigilanza della Società beneficiaria del servizio e da parte delle Strutture competenti della Capogruppo, attraverso l'implementazione di flussi informativi e l'attuazione di audit in ambito D. lgs. n. 231/2001.

¹³ I criteri di attribuzione dei costi sono stati definiti secondo principi di equità e, negli ambiti di applicabilità, nel rispetto della normativa vigente, con particolare riferimento alla Delibera ARERA n. 296/15. ed in particolar modo all'allegato A c.d. "Testo Integrato Unbundling Funzionale – TIUF" ed all'allegato A alla Deliberazione 137/2016/R/com c.d. "Testo Integrato Unbundling Contabile – TIUC".

CAPITOLO 3 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1. Premessa e Funzione del Modello

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto, è un atto di responsabilità sociale da parte della Società dal quale scaturiscono benefici per tutti gli *stakeholders*: *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

Alperia Greenpower intende affermare e diffondere una cultura di impresa improntata:

- alla *legalità*, poiché nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società;
- al *controllo*, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo e disposizioni che danno vita al Modello che la Società, alla luce delle considerazioni che precedono, ha predisposto e adottato. Tale Modello ha come obiettivi quelli di:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di Alperia Greenpower, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano ad Alperia Greenpower di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla Direzione o alla Vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività sensibili, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi sia agli stessi interessi della Società, anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

3.2. Approccio ed elementi metodologici per la definizione dell'analisi dei rischi 231 e del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001

La metodologia scelta da Alperia Greenpower per l'individuazione e l'aggiornamento della mappatura dei rischi dei reati presupposto, nonché per l'implementazione/aggiornamento del Modello di gestione, organizzazione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 (allegato B) è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali.

L'individuazione e analisi delle attività/aree potenzialmente a rischio tramite l'identificazione dei fattori di rischio esterni e interni per ogni singolo processo di business e di supporto e loro valutazione e misurazione è descritta nel documento di analisi dei rischi allegato al presente Modello (allegato B3). Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "processi sensibili" e "attività sensibili").

3.3. Struttura del Modello

Il documento relativo al Modello è strutturato:

- (i) nella *Parte Generale*, che descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato volto a prevenire la commissione dei reati presupposto.
- (ii) nelle *Parti Speciali*, volte ad integrare il contenuto della *Parte Generale* con una descrizione relativa:
 - alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta;
 - ai processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reati di cui al punto precedente, presenti nella realtà aziendale e ai correlati *standard* di controllo.

Nessuna disposizione contenuta nel sistema normativo interno può in ogni caso giustificare il mancato rispetto delle norme contenute nel presente Modello.

3.4. Rapporto tra Modello e Codice Etico di Gruppo

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato D. lgs. n. 231/2001, la Società Alperia Greenpower ha adottato il Codice Etico del Gruppo Alperia (allegato E), espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder* (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori) del Gruppo.

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società Greenpower e il Gruppo Alperia, di cui fa parte, intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado del Gruppo e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con il Gruppo.

Il Codice Etico deve essere, quindi, considerato quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme costituiscono un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.5. Illeciti rilevanti per la Società

L'adozione del Modello quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Società e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree sensibili (aree nelle quali può essere commesso potenzialmente un reato), sono stati considerati rilevanti, e quindi specificamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti che sono oggetto delle singole Parti Speciali, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

3.6. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello

3.6.1 Competenza

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, la modificazione e l'integrazione del Modello.

Lo stesso Consiglio, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia ha il compito di approvare le proposte di adeguamento e aggiornamento del Modello dovute, a titolo esemplificativo, ai seguenti fattori:

- modifiche che attengano ad aspetti di carattere descrittivo;
- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- modifiche che attengano ad aspetti di carattere organizzativo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da Funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

3.6.2 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di riferire al Collegio sindacale/Sindaco Unico e di segnalare in forma scritta al Consiglio di Amministrazione tempestivamente fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

3.6.3 Aggiornamento e adeguamento

Alla luce di quanto descritto ai paragrafi precedenti il Modello deve essere quindi oggetto di apposito adattamento qualora emerga l'opportunità o la necessità di un suo aggiornamento, a titolo esemplificativo:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., vengano introdotte nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle Funzioni aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le Funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

CAPITOLO 4 – L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza di Alperia Greenpower S.r.l.

In base alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento¹⁴ ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria¹⁵ suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di riporti dell'Organismo di

¹⁴ La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: "L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)"

¹⁵ Linee Guida Confindustria: "...i requisiti necessari per assolvere il mandato ed essere, quindi, identificata nell'Organismo voluto dal D. Lgs. n. 231/2001 possono essere riassunti in:

- **Autonomia ed indipendenza:** queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il "riporto" al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.
- **Professionalità:** Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.
- **Continuità di azione:** per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari".

Vigilanza al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting*, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Peraltro, le Linee guida Confindustria dispongono che *“nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'Organismo di Vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello.

Il D. Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza¹⁶.

In assenza di tali indicazioni, Alperia Greenpower ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, identificando tale Organismo come plurisoggettivo composto da soggetti individuati in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

4.1.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, che ne definisce il/la Presidente ed i suoi membri, il budget annuo e la durata dell'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina, deve dare atto della valutazione della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri¹⁷.

All'atto dell'accettazione della carica i membri dell'OdV, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice Etico, si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo ad un componente dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

Tali membri decadono dopo tre anni continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino alla nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

¹⁶ Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal D. Lgs. n. 231/2001 *“non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente”*. Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione definitiva aggiornata a marzo 2014.

¹⁷ Nel senso della necessità che l'organo amministrativo, al momento della nomina *“dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri”*, Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- presenza di incarichi operativi o di consulenza ricoperti da parte di tali soggetti all'interno di Alperia Greenpower o delle società del Gruppo;
- relazioni di parentela, *coniugio* o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro *ex art. 2 bis* della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale;
- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera del Consiglio di Amministrazione, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società) mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa annuale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relative a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri¹⁸:

¹⁸ Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'**effettività** del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati;
- presentazione di **proposte di adeguamento** del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle Funzioni aziendali (Regolamento dell'OdV), che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza - e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello. Il succitato Programma di Vigilanza annuale contiene in sintesi: a) il calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno; b) la determinazione delle cadenze temporali dei controlli; c) l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati; accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle aree sensibili, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali e/o necessari aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi, a cura della Società, mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso le Funzioni Aziendali e verso gli Organi Sociali;
- indicare alla Società la necessità di porre in essere attività di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;

- **follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte Confindustria, Linee guida, cit., pag. 56, versione aggiornata a marzo 2014.

- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001;
- nell'ambito dell'attività di supervisione dell'applicazione del Modello da parte delle società controllate, è assegnato all'Organismo di Vigilanza della Società la facoltà di acquisire, senza alcuna forma di intermediazione, documentazione e informazioni rilevanti e di effettuare controlli periodici e verifiche mirate sulle singole attività sensibili.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Le funzioni aziendali che operano nell'ambito delle attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse in attuazione del Modello, anche su richiesta (*report* riepilogativi dell'attività svolta, ecc.); ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Le informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni che ricadono nelle attività sensibili (ad esempio: prospetti periodici riepilogativi sui contratti ottenuti a seguito di gare con soggetti pubblici a livello nazionale ed internazionale, sugli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata, notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità, informazioni relative a nuove assunzioni di personale o utilizzo di risorse finanziarie per l'acquisto di beni o servizi o altre attività di investimento, etc.);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società e/o le società del Gruppo Alperia;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Per quanto concerne *partner*, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, di reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001; ii) a comportamenti non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che venga a conoscenza di una violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello, può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- i *partner*, i consulenti, i collaboratori esterni, per quanto riguarda i rapporti e le attività svolte nei confronti della Società, possono effettuare direttamente all'Organismo di Vigilanza l'eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni.

4.3.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale/Sindaco Unico, anche su fatti rilevanti del proprio Ufficio o eventuali urgenti criticità del modello emerse nella propria attività di vigilanza.

È obbligatorio per l'OdV presentare con cadenza annuale una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate, intendendo unicamente quelle inerenti le attività sensibili;
- una valutazione generale del modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;

- la sintesi dei fatti rilevanti e delle sanzioni disciplinari applicate nelle società del Gruppo Alperia;
- un rendiconto delle spese sostenute.

L'Organismo di Vigilanza, può stabilire le altre tipologie di informazioni che i Responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'Organismo stesso.

4.3.3 Whistleblowing

Il D.lgs. 24/2023 ha recepito in Italia la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 in materia di segnalazioni (c.d. Whistleblowing) relative a violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, rivisitando interamente la disciplina in materia di Whistleblowing, precedentemente disciplinata dalla legge 30 novembre 2017, n. 179.

La Società ha provveduto tempestivamente ad adottare le misure tecniche e organizzative ritenute più adeguate per la gestione delle predette segnalazioni in segno di una precisa volontà e di un serio impegno del vertice dell'organizzazione ad essere promotore della cultura della trasparenza.

In attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, Alperia Greenpower ha istituito appositi canali interni di comunicazione idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni relative a violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e in particolare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni del Modello;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei tra-sporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato)
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La Società garantisce, indipendentemente dai canali utilizzati, la riservatezza dell'identità del personale segnalante, della persona coinvolta e di chiunque sia menzionato nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione.

Restano escluse le segnalazioni a carattere personale (alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro).

Dipendenti, membri degli organi sociali o terzi (ad esempio consulenti, liberi professionisti, tirocinanti etc.), possono inviare una segnalazione anche in forma confidenziale o anonima, con assoluta garanzia di confidenzialità e riservatezza al prescelto canale interno tra cui:

- la piattaforma Segnalazioni e-Whistle (<https://alperiaewhistle.azurewebsites.net/>);
- attraverso una linea telefonica di messaggistica vocale al numero indicato in myalperia e sul sito istituzionale attraverso la quale può essere eventualmente anche richiesto un appuntamento con il Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

La Società ha designato come destinatario delle segnalazioni l'Organismo di Vigilanza, il quale gestirà le segnalazioni garantendo il trattamento confidenziale dell'identità rispettivamente del segnalante e del segnalato, quest'ultimo sino all'accertamento della sua eventuale responsabilità.

Al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna presso ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) con le stese modalità e le stesse garanzie per la segnalazione interna: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Per tutto quanto non espressamente previsto in materia di whistleblowing nella presente Parte Generale del Modello, troverà applicazione la Procedura Whistleblowing adottata e implementata dalla Società.

CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria¹⁹.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello adottato dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito definiti.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi art. 6, comma secondo, lett. e) D. Lgs. n. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. "Lavoratori Addetti al Servizio Elettrico" vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

¹⁹ Infatti, come previsto dalla nuova versione delle Linee Guida di Confindustria, "L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato. Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato. Come anticipato, il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi. Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso.". Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione aggiornata a marzo 2014.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto. Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

5.2. Sanzioni e misure disciplinari

5.2.1 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Il Codice Etico, il Codice Disciplinare e il Modello costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente di una società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice Etico, il Codice Disciplinare, del Modello e delle sue procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro sono, nel caso di specie, applicabili – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) – i provvedimenti previsti dall' artt. 25 del CCNL "Lavoratori Addetti al Servizio Elettrico".

Tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni, sono previsti i seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione giornaliera;
- sospensione del lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo non superiore a 5 giorni (tale provvedimento può, eccezionalmente, essere elevato fino ad un massimo di 10 giorni);
- trasferimento per punizione;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

I comportamenti passibili dell'applicazione di sanzioni disciplinari ex d.lgs. 231/2001 sono i seguenti:

1. il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello incurra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la società all'esterno un maggior impatto negativo.
Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del rimprovero verbale o scritto a seconda della gravità della violazione commessa.
2. il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della multa.

3. il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della sospensione fino a 5 giorni.

4. il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 5 giorni fino ad un massimo di 10 giorni.

5. il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal d.lgs. 231/2001.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso (licenziamento per giustificato motivo soggettivo).

6. il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno delle mancanze di cui al punto 4.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso (licenziamento per giusta causa).

7. Il dipendente che pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023 che si rivelano infondate.

Il dipendente che violi le misure di tutela dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e dei documenti contenuti nella segnalazione o tenti di violarle.

Il dipendente che effettua discriminazioni o ritorsioni nei confronti del segnalante.

Il dipendente che tenti di ostacolare o ostacoli una il buon esito di una segnalazione di illeciti.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare più idonea alla gravità delle violazioni delle disposizioni sul Whistleblowing e della relativa procedura aziendale

5.2.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Nella Società trova applicazione per i dipendenti dirigenti il seguente contratto:

- Contratto Collettivo Nazionale per i dirigenti industriali.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree sensibili e per le attività strumentali a processi sensibili;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D. lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree sensibili, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex D. lgs. n. 231/2001;
- non rispetti il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente legati alla segnalazione e/o mancata predisposizione di strumenti adatti ad evitare tali atti ai sensi del D. Lgs. 24/2023;
- violi le misure di tutela del segnalante/diffonda l'identità di colui che effettua una segnalazione con riferimento al diritto di riservatezza ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, Alperia Greenpower, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

5.2.3 Misure nei confronti dei componenti gli organi sociali

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri di organi sociali, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale/Sindaco Unico.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

5.2.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale/Sindaco Unico gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

5.2.5 Misure nei confronti di *partner* commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

La violazione da parte di *partner* commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

CAPITOLO 6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1. Premessa

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione. A tale scopo sul sito intranet aziendale viene reso accessibile e consultabile il Modello nella sua ultima versione in forma integrale, così come viene data tempestiva notizia riguardante l'aggiornamento/revisione dello stesso resasi necessaria per modifiche occorse nell'assetto organizzativo, variazioni intervenute a livello di contratti infragruppo, nonché in considerazione del mutamento del quadro normativo di riferimento con l'introduzione di nuove fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001. Sul sito istituzionale del Gruppo Alperia viene reso pubblico il Modello, nella parte generale, unitamente ai valori di cui è permeata la cultura d'impresa contenuti Codice Etico di Gruppo.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, agenti, trader, i consulenti esterni e i *partner* commerciali e/o industriali e/o finanziari.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge per area di competenza, è obbligatoria per tutti i destinatari ed è curata dall'area “Compliance” e gestita dalla Direzione Corporate HR Organisation di Alperia S.p.A., che si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente. L'attività di comunicazione e formazione è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

I soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc. La formazione, che può

svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nella disciplina dettata dal Decreto.

6.2. Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Codice Etico del Gruppo; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno di organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

La formazione 231 viene trattata alla stregua della formazione obbligatoria.

Ai nuovi assunti viene garantita la possibilità di consultare il Modello e il Codice Etico direttamente sull'Intranet aziendale in un'area dedicata ed è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello e del Codice Etico ivi descritti.

Il primo giorno di lavoro il neoassunto viene invitato da parte della funzione Learning & Funding di Alperia Spa e/o dal HR Business Partner di riferimento al corso 231, che deve svolgere entro il primo mese di assunzione tramite la piattaforma e-learning.

La formazione 231 viene altresì erogata il primo giorno di lavoro a distaccati, somministrati, coloro che cambiano mansioni/area lavorativa e tirocinanti il cui periodo di lavoro per la Società è uguale o supera le tre settimane.

In occasione di aggiornamenti/revisioni del Modello a seguito di rilevanti impatti normativi e/o organizzativi i corsi verranno aggiornati ed i dipendenti ed apicali verranno invitati da Learning & Funding e/o dal HR Business Partner di riferimento ad effettuare la nuova formazione.

Il rinnovo della formazione deve essere concluso entro 4 settimane dall'invito al corso da parte di Learning & Funding e/o dal HR Business Partner di riferimento. Se non viene conclusa nei termini in casi eccezionali e per giustificati motivi può essere concesso un ulteriore termine di due settimane. Decorso inutilmente anche tale termine ne viene data informativa alla Direzione.

In mancanza di aggiornamenti/revisioni del Modello in ogni caso i dipendenti ogni 3 anni dovranno ripetere la formazione 231 sulla piattaforma e-learning.

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno sostenere un test di apprendimento a prova della conoscenza ed osservanza del Modello, composto da 10 domande, che sarà superato al raggiungimento del 70% delle risposte esatte. Il candidato in caso di risposta errata può accedere alla domanda successiva solamente dopo aver visionato la risposta corretta. In caso di esito negativo il test potrà essere ripetuto per ulteriori quattro volte. A seguito della frequentazione del corso, che è obbligatoria, e superamento del test di apprendimento, viene rilasciato un attestato archiviato digitalmente nella scheda personale del dipendente presso la Direzione HR & Organisation di Alperia Spa.

6.3. Apicali

Gli apicali, così come individuati nella presente parte generale del Modello dichiarano di essere conoscenza, di aver compreso i contenuti e di aderire ai principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, con i relativi Codice Etico e Sistema

Disciplinare, adottato ed attuato dalla Società. Inoltre, dichiarano di astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel D. Lgs. 231/2001 riportate nel Modello.

La formazione 231 che viene trattata alla stregua della formazione obbligatoria viene somministrata a tali soggetti il primo giorno di servizio ovvero entro una settimana dall'assunzione della carica/incarico e viene ripetuta ogni due anni a prescindere da eventuali aggiornamenti/revisioni del Modello.

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno sostenere un test di apprendimento a prova della conoscenza ed osservanza del Modello, composto da 10 domande, che sarà superato al raggiungimento del 70% delle risposte esatte. Il candidato in caso di risposta errata può accedere alla domanda successiva solamente dopo aver visionato la risposta corretta. In caso di esito negativo il test potrà essere ripetuto per ulteriori quattro volte. A seguito della frequentazione del corso, che è obbligatoria, e superamento del test di apprendimento, viene rilasciato un attestato archiviato digitalmente nella scheda personale dell'apicale presso la Direzione HR & Organisation di Alperia Spa.

6.4. Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: *partner* commerciali / industriali, agenti, trader, consulenti e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice Etico e valuterà l'opportunità di organizzare sessioni formative ad hoc nel caso lo reputi necessario.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning).

Nell'ambito dei rapporti intercompany la formazione ai sensi del D.lgs. 231/2001 somministrata a coloro che erogano servizi per altre Società del Gruppo Alperia vale alla stregua della formazione ex D.lgs. 231/2001 della Società destinataria in forza del fatto che i protocolli da osservare e da applicare sono i medesimi per le società interessate (alla stessa stregua delle procedure di gruppo).

Allegati:

A: catalogo dei reati 231 aggiornato al (26 luglio 2024)

B: analisi dei rischi 231

B1: tabella 1 (metodologia ed analisi per famiglie di reato 231)

B2: tabella 2 (analisi per singoli reati presupposto a rischio medio e alto)

B3: tabella riassuntiva dei rischi 231

C: visura camerale

D: organigramma

E: codice etico

F: elenco delle procedure aziendali