

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8
giugno 2001, n. 231

Parte Generale

Approvato in data 27 Marzo 2025

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	4
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	4
1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO 231 (C.D. “REATI PRESUPPOSTO”).....	4
1.3. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO 231	6
1.4. LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	9
1.5. I REATI COMMESSI ALL’ESTERO.....	11
2. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI	11
2.1. PREMESSA	11
2.2. FINALITÀ DEL MODELLO DI SGREW	12
2.3. IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI SGREW	13
2.3.1. Individuazione e analisi dei rischi (Risk Assessment)	13
2.3.2. I presidi di controllo ai fini del D.lgs. 231/2001	14
2.3.3. Predisposizione e aggiornamento del Modello.....	14
2.4. LA STRUTTURA DEL MODELLO DI SGREW	15
2.5. I DESTINATARI DEL MODELLO DI SGREW	16
3. L’ORGANISMO DI VIGILANZA	17
3.1. NOMINA E COMPOSIZIONE	17
3.2. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA	18
3.3. FUNZIONI E POTERI.....	20
3.4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.4.1. I flussi informativi periodici	22
3.4.2. I flussi informativi <i>ad hoc</i>	22
3.5. REPORTING DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIALI 23	
4. LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (Whistleblowing)	25
5. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	27
5.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	27
5.2. INFORMATIVA AI SOGGETTI TERZI (COLLABORATORI ESTERNI, CONSULENTI ETC.).....	28
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE	29
6.1. PRINCIPI GENERALI.....	29
6.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI	30
6.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	30
6.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI)	31

6.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI.....31

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito, "**Decreto 231**" o "**Decreto**") ha introdotto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Più in particolare, il Decreto 231 prevede la responsabilità amministrativa di società e associazioni con o senza personalità giuridica (di seguito, gli "**Enti**"), per alcune tipologie di reato commesse, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- a. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. "apicali");
- b. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "subordinati").

L'ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 del Decreto 231).

Oltre alle circostanze sopra descritte, il Decreto 231 richiede, al fine di poter affermare la responsabilità dell'Ente, anche l'accertamento della sua colpa organizzativa da intendersi quale mancata adozione di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati specificamente indicati nel Decreto 231 da parte dei soggetti di cui ai punti a) e b).

La responsabilità amministrativa dell'Ente è quindi ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto 231).

La responsabilità dell'ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO 231 (C.D. "REATI PRESUPPOSTO")

I reati dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli espressamente richiamati dal Decreto 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità degli Enti ai sensi del Decreto 231:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, Decreto 231) [articolo da ultimo modificato dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137]
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24 *bis*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008 e da ultimo modificato dal decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, conv. con modificazioni dalla Legge 18 novembre 2019, n. 133; da ultimo modificato dalla Legge 90/2024]
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 *ter*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009]
4. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024]
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25 *bis*, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009]
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25 *bis*.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
7. Reati societari (Art. 25 *ter*, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015, dal D.Lgs 15 marzo 2017, n. 38 e da ultimo dal D.Lgs. n. 19/2023]
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25 *quater*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25 *quater*.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 *quinquies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, modificato dalla L. n. 199/2016]
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25 *sexies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 *septies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007 e successivamente sostituito dalla L. n. 81/2008]
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita,

nonché autoriciclaggio (Art. 25 *octies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]

14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 *octies.1*, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021, da ultimo modificato dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137]
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 *novies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009, modificato dalla L. n. 93/2023]
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 *decies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
17. Reati ambientali (Art. 25 *undecies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, dal D.Lgs. n. 21/2018 e da ultimo dalla L. n. 137/2023]
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 *duodecies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017 e da ultimo dal D.L. n. 20/2023]
19. Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25 *terdecies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 167/2017]
20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 *quaterdecies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
21. Reati transnazionali (L. n. 146/2006)
22. Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dal decreto-legge n. 124/2019, convertito con modificazioni dalla L. 157/2019, modificato dal D.Lgs. 75/2020 e successivamente dal D.Lgs. 156/2022]
23. Reati in materia di contrabbando e accise (art. 25 *sexiesdecies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024]
24. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies* Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024]

1.3. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO 231

Il Decreto 231 prevede specifiche sanzioni a carico dell'Ente che sia riconosciuto responsabile dell'illecito amministrativo dipendente da reato (art. 9 e ss. del Decreto 231), come di seguito specificate.

a) La sanzione pecuniaria

In caso di accertamento della commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria per quote. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della singola quota è, invece, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione¹.

L'art. 12 del Decreto 231 stabilisce che l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se:

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

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso
- oppure è stato adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b) Le sanzioni interdittive

Sono previste le seguenti sanzioni interdittive di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività²;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

¹ Secondo l'art. 10 del Decreto 231, la sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille; mentre l'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

² L'art. 16 del Decreto 231 prevede che "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 tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività". Inoltre, "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". Da ultimo, "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".

Un diverso trattamento sanzionatorio è previsto in caso di responsabilità dell'Ente dipendente dai delitti di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, laddove la sanzione interdittiva si applica per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti c.d. "apicali", e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato invece commesso da uno dei soggetti c.d. "subordinati".

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto 231, le sanzioni interdittive si applicano in relazione agli illeciti amministrativi per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal 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 questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Non si applicano invece quando:

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

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano inoltre quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 del Decreto 231).

In linea generale, le sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale. In tale ipotesi, il profitto eventualmente derivante dalla prosecuzione dell'attività è oggetto di confisca (art. 15 Decreto 231).

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo

che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo fondato che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 Decreto 231).

Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione dell'attività qualora l'ente presti un servizio di interesse per la collettività, ovvero l'interruzione della sua attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'ente (art. 23 del Decreto 231).

c) La confisca

All'esito della condanna ovvero nel caso in cui l'ente sia assolto in ragione del riconoscimento dell'idoneità del Modello 231 adottato e il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, il giudice dispone la confisca del prezzo o del profitto del reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato) ovvero, quando ciò non sia possibile, la confisca di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19 del Decreto 231).

d) La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'ente (art. 18 del Decreto 231).

1.4. LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponde qualora dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito "Modello 231");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organismo di Vigilanza, in seguito anche "Organismo" o "O.d.V.");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello 231;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza

del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

In tal senso, il Decreto 231 fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli 231 devono rispondere:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231;
- prevedere canali di segnalazione interna aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'ente³, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello 231 astrattamente idoneo non è di per sé sufficiente ad escludere la responsabilità "231" dell'ente, essendo necessario che il Modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. Ciò che è garantito tramite:

- lo svolgimento di verifiche periodiche sulla concreta attuazione e osservanza del Modello 231;

³ In particolare, ai sensi dell'art. 2, co. 1 lett. a) D.lgs. 24/2023, può trattarsi di: "1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, 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 trasporti; 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; 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea ... 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5)."

- l'eventuale revisione e/o aggiornamento del Modello 231 quando si verificano significative variazioni nella struttura organizzativa dell'ente o delle modalità di svolgimento delle attività operative, se risultano violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano novità normative che modifichino il perimetro di rischio (ad es. ampliamento dei reati presupposto o delle relative sanzioni);
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 stesso.

1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto 231, l'ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

2. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

2.1. PREMESSA

Siemens Gamesa Renewable Energy Wind S.r.l. (in seguito, la "**Società**" o "**SGREW**") è una legal entity italiana del Gruppo Siemens Gamesa Renewable Energy (di seguito anche il "Gruppo"), leader mondiale nella realizzazione di impianti eolici.

La Società è soggetta alla direzione e al coordinamento di Siemens Gamesa Renewable Energy Eolica S.L. Unipersonal, che ne detiene, altresì, l'intero capitale sociale, e si occupa di studio, produzione, commercializzazione, montaggio, manutenzione e gestione di aerogeneratori e di parchi eolici, ivi compresa, per questi ultimi, la realizzazione di tutte le opere civili ed elettriche accessorie.

Il modello di *corporate governance* adottato dalla Società è così articolato:

- Assemblea (socio unico);
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Società di Revisione.

Il Gruppo considera valori primari cui ispirare la propria operatività quelli della responsabilità, della professionalità, della diligenza e della correttezza.

SGREW si conforma pertanto agli *standards* di *corporate governance* vigenti all'interno del Gruppo e ha a tal fine approntato un articolato sistema di controlli e procedure volto a garantire la correttezza e legittimità dell'operatività aziendale.

In particolare, la Società si conforma ai principi contenuti nelle *Business Conduct Guidelines* di Gruppo, documento che individua gli *standards* di comportamento e i principi guida del modo di fare impresa del Gruppo, fondato sull'impegno a operare, dovunque nel mondo e a qualsiasi livello, secondo valori etici forti e condivisi.

Oltre a ciò, SGREW, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme alla legge e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato un Modello 231, in linea con le prescrizioni di cui al Decreto 231 e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria.

2.2. FINALITÀ DEL MODELLO DI SGREW

Siemens Gamesa Renewable Energy Wind si dota del presente Modello con l'obiettivo di predisporre un sistema strutturato e organico volto a prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "reati presupposto"), anche nella forma del tentativo, connessi all'attività aziendale e, più in generale, di garantire la correttezza dei comportamenti di tutti coloro che operano per conto della Società.

In particolare, con l'adozione del presente Modello, SGREW intende:

- rafforzare il proprio sistema di controllo interno e gestione dei rischi (di seguito anche "SCIGR"), contribuendo al successo sostenibile della Società;
- definire un sistema organico di prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto;
- informare i destinatari dell'esistenza del Modello 231 e della necessità di conformarsi ad esso;

- formare tutti i destinatari del Modello 231, ribadendo che la Società non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui SGREW si ispira e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- sensibilizzare e rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di SGREW, che la commissione di un reato presupposto nel malinteso interesse o vantaggio della Società, dà luogo all'applicazione non soltanto di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a ricadute finanziarie, operative, d'immagine e reputazionali;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni.

2.3. IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI SGREW

2.3.1. Individuazione e analisi dei rischi (Risk Assessment)

Il Decreto prevede che il Modello dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

A tal fine, tenuto conto degli orientamenti metodologici contenuti nelle Linee Guida di riferimento⁴, SGREW individua e aggiorna l'elenco delle attività a potenziale rischio tramite un processo di *Risk Assessment* e individua, aggiorna e implementa i presidi di controllo volti a indirizzare le attività della Società rispetto ai rischi di reato afferenti al Decreto in esame.

Attraverso l'analisi del contesto societario, delle evoluzioni normative nonché tenendo conto dell'operatività aziendale (c.d. "analisi storica"), il *Management* di SGREW, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza e quello eventuale di consulenti esterni, identifica, nell'ambito dei processi e attività di propria responsabilità, i potenziali rischi di commissione degli illeciti previsti dal Decreto nonché le possibili modalità di commissione degli stessi.

Tra i processi e attività a rischio sono considerati anche quelli/e che, oltre ad avere un rilievo diretto ai fini dell'integrazione delle condotte di reato, potrebbero essere "strumentali" alla commissione degli stessi, rendendo possibile o agevolando il loro perfezionamento.

A fronte dei rischi potenziali identificati, è analizzato il sistema dei presidi organizzativi e di controllo esistente (i.e. "*as is analysis*"), al fine di valutarne l'efficacia in relazione alla prevenzione e/o mitigazione del rischio reato.

⁴ Linee Guida per la costruzione dei "Modelli di organizzazione, gestione e controllo" redatte da Confindustria, da ultimo modificate nel giugno 2021.

Infine, sono individuate le eventuali aree di integrazione e/o rafforzamento di tale sistema e sono definite le azioni correttive o migliorative da intraprendere (i.e. "gap analysis").

2.3.2. I presidi di controllo ai fini del D.lgs. 231/2001

I presidi volti alla prevenzione e mitigazione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 sono strutturati su tre livelli:

- **principi generali di controllo**, ossia standard di controllo di carattere trasversale da considerare e applicare con riferimento a tutte le attività sensibili identificate nel Modello 231 e, dunque, l'intero sistema di controllo interno e prevenzione dei rischi;
- **principi generali di comportamento**, volti a uniformare le modalità di formazione ed attuazione delle decisioni, nell'ambito di ciascuna delle famiglie di reato ritenuta maggiormente rilevante o significativa;
- **principi di controllo specifici**, finalizzati a scongiurare la commissione dei reati in ciascuna delle aree a rischio mappate e riportate nelle Parti Speciali del Modello.

In particolare, i principi generali di controllo sono riconducibili a:

- previsione di un sistema di deleghe e procure formalizzato;
- esistenza di specifiche procedure che descrivono ruoli, responsabilità, attività, modalità operative e controlli;
- esistenza di un sistema organizzativo (compiti, ruoli e responsabilità) formalizzato;
- segregazione dei compiti tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla le operazioni, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- tracciabilità delle attività svolte, le quali devono essere corredate da adeguata documentazione (cartacea e/o informatica) al fine di consentire, in qualunque momento, la verifica *ex post* delle stesse in termini di congruità, coerenza, responsabilità e rispetto delle regole definite;
- archiviazione della documentazione al fine di garantire la tracciabilità del processo.

Gli standard di controllo specifici sono associabili a una o più attività sensibili e sono volti a mitigare rischi-reato specifici, ovvero potenziali fattispecie di illecito che possono essere commesse nello svolgimento dell'attività aziendale dai Destinatari del Modello 231. Gli standard di controllo specifici sono riportati nelle Parti Speciali del Modello.

2.3.3. Predisposizione e aggiornamento del Modello

In base ai risultati del *Risk Assessment*, condotto tramite interviste con i Responsabili delle competenti funzioni aziendali ed esame della documentazione rilevante, la Società predispose e aggiorna il Modello 231 avvalendosi di eventuale supporto di consulenti e professionisti esterni e delle strutture aziendali coinvolte nei processi.

Nella definizione e attuazione del Modello è necessario assicurare il rispetto dei presidi di controllo (cfr. par. 2.2) e che il sistema di controllo interno sia soggetto a una continua attività di supervisione, per valutarne efficacia ed efficienza e proporre i necessari adeguamenti.

Il Modello è redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria ed è adottato dal vertice della Società, essendo lo stesso un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co.1, lett. a) del Decreto), previo esame da parte dell'Organismo di Vigilanza, che ne promuove altresì l'aggiornamento.

L'aggiornamento, volto a garantire nel tempo la perdurante attualità, adeguatezza e idoneità del Modello rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati e illeciti amministrativi ex D. Lgs. 231/2001, rientra nelle competenze degli amministratori, in relazione a:

- novità normative e/o giurisprudenziali, che abbiano rilevanza in materia di responsabilità amministrativa degli enti, nonché evoluzione delle *best practice*;
- modifiche significative della struttura organizzativa e delle attività d'impresa (ivi inclusi i processi e attività a rischio 231);
- inosservanze o elusioni delle prescrizioni contenute nel Modello e/o esiti delle verifiche di vigilanza e *internal audit*, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- aggiornamenti del sistema disciplinare e sanzionatorio;
- aggiornamenti di requisiti, funzioni e poteri dell'OdV.

Le suddette modifiche possono essere apportate anche a seguito di indicazione da parte dell'OdV che, nello svolgimento del proprio ruolo di natura propulsiva e propositiva, valuta e segnala agli amministratori gli eventuali aggiornamenti da introdurre ed esprime le proprie valutazioni sul Modello.

Le "modifiche formali" del Modello sono soggette a una procedura di revisione semplificata e sono approvate da un Amministratore, previa informativa all'OdV e acquisizione del relativo parere. Si intendono quali modifiche e integrazioni meramente formali le revisioni e/o integrazioni che non abbiano alcun impatto sostanziale sulle previsioni dei documenti che compongono il Modello (e.g. correzioni di refusi ed errori materiali, chiarimenti o precisazioni del testo, aggiornamento o correzione di rinvii ad articoli di legge e della mera denominazione di funzioni aziendali o di procedure aziendali).

2.4. LA STRUTTURA DEL MODELLO DI SGREW

Il Modello di SGREW si compone del presente documento, che ne costituisce la "**Parte Generale**", nonché delle "**Parti Speciali**" e dell'Allegato 1 – Catalogo reati.

La Parte Generale contiene una sintetica descrizione del quadro normativo del Decreto 231; la struttura e la governance della Società e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi; le finalità, i destinatari e gli elementi fondamentali del presente Modello 231; le regole riguardanti la costituzione dell'Organismo di Vigilanza; le sanzioni applicabili in caso di

violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello 231; la formazione del personale e diffusione del Modello; le regole che disciplinano le modalità di diffusione ed aggiornamento del Modello 231.

Le Parti Speciali contengono i principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare i processi e le attività per i quali è stato rilevato un potenziale rischio di commissione dei reati presupposto (di seguito anche "attività sensibili" o "attività a rischio 231").

2.5. I DESTINATARI DEL MODELLO DI SGREW

Sono Destinatari del presente Modello 231 (di seguito i "Destinatari") e, come tali, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione e, comunque, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto che precede;
- i componenti del Collegio Sindacale;
- i dipendenti e i collaboratori con cui si intrattengono rapporti a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con la Società (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori e terze parti in genere).

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello 231.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. NOMINA E COMPOSIZIONE

L'art. 6, comma 1, del Decreto 231 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello 231 sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

L'OdV di SGREW è un organo collegiale misto composto da tre membri (due esterni, tra cui il Presidente, e uno interno), nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, previa verifica del possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza dei suoi membri.

Il Consiglio d'Amministrazione individua altresì il Presidente dell'OdV, scegliendolo tra uno dei membri esterni, e determina la remunerazione dei vari componenti.

L'OdV è costituito sulla base dei seguenti requisiti:

- indipendenza e autonomia;
- professionalità;
- onorabilità;
- continuità di azione.

Indipendenza e autonomia

I requisiti di indipendenza e autonomia implicano che l'OdV non debba risultare in alcun modo, direttamente o indirettamente, coinvolto nei processi aziendali e nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Anche sul piano economico, i suddetti requisiti devono essere garantiti attraverso la dotazione di un *budget* sufficiente allo svolgimento delle attività affidate all'OdV.

Professionalità

Il requisito di professionalità presuppone il possesso di specifiche competenze professionali, di natura giuridica (specificamente penalistica) e tecnica (e.g. in tema di analisi dei sistemi di controllo), in grado di garantire l'effettività e l'efficacia delle attività ispettive da svolgere.

Onorabilità

Il requisito di onorabilità è assicurato dalla previsione di due specifiche cause di ineleggibilità o di decadenza, riportate al par. 3.2.

Continuità di azione

Il requisito della continuità di azione implica un costante monitoraggio dell'attuazione del Modello 231, anche attraverso l'espletamento di verifiche periodiche.

I componenti prescelti restano in carica per un periodo di 3 anni o fino alla revoca, salvo diversa deliberazione motivata del vertice aziendale.

In occasione della nomina, l'organo amministrativo determina il compenso annuo spettante ai suoi componenti.

Alla scadenza del mandato, l'OdV rimane in carica fino a quando intervengano nuove nomine deliberate dall'organo amministrativo. Quando, nel corso del mandato, un membro dell'OdV cessa dal proprio incarico, l'organo amministrativo provvede senza indugio alla sua sostituzione.

3.2. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA

Al fine di tutelare l'autonomia e, quindi, consentire un'azione concreta dell'Organismo di Vigilanza, la Società ha stabilito requisiti specifici di ineleggibilità e di decadenza per i componenti di tale Organismo.

Ineleggibilità

Non possono essere nominati alla carica di componenti dell'OdV:

- gli amministratori, nonché il coniuge, il convivente, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di SGREW (e della sua controllante) e del Collegio Sindacale, ove identificato quale membro dell'OdV della Società;
- coloro che si trovino in situazione di conflitto di interesse, diretto o anche solo potenziale, che possa compromettere la propria indipendenza e autonomia di giudizio, ovvero coloro che:
 - intrattengano, direttamente o indirettamente - con esclusione del rapporto di lavoro in essere da parte del membro interno dell'OdV - relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, con SGREW, con la Società controllante e/o con i rispettivi amministratori e/o con il Collegio Sindacale (ove identificato quale membro dell'OdV della Società), così come con il coniuge, il convivente, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli stessi, di rilevanza tale da poter condizionare l'autonomia di giudizio. Sono comunque fatti salvi gli eventuali incarichi in Organi Sociali di controllo della Società o delle altre Società del Gruppo;
 - detengano, in via diretta o indiretta, quote societarie in SGREW o nella società controllante o in società correlate tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società, ovvero comunque da comprometterne l'indipendenza;
- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 c.c., e cioè l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, con una sentenza anche non passata in

giudicato, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- coloro che siano sottoposti ad amministrazione di sostegno;
- coloro nei cui confronti è stata pronunciata sentenza di condanna (anche non definitiva) o sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), o nei cui confronti è stato emesso decreto penale di condanna, in Italia o all'Estero, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto o altri reati dolosi che possono incidere sull'onorabilità professionale richiesta per l'incarico, salvi gli effetti della riabilitazione;
- coloro che siano sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi del D. Lgs. n. 159/2011 e successive modificazioni / integrazioni;
- coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, fatto salvo il caso in cui nella sentenza sia stata esclusa la responsabilità di tali soggetti e sia stata riconosciuta la validità dei Modelli ovvero salva l'ipotesi che la sanzione si riferisca a reati presupposto avvenuti precedentemente alla nomina;
- coloro che abbiano rivestito funzioni di amministrazione (nei tre esercizi precedenti alla nomina quali membri dell'OdV) di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

All'atto della nomina, i componenti dell'OdV devono far pervenire all'organo amministrativo la dichiarazione di accettazione della stessa, unitamente all'attestazione di non trovarsi in condizione di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni. La comunicazione relativa all'insorgenza di eventuali condizioni di ineleggibilità dovrà essere inviata senza indugio agli altri componenti dell'OdV e agli Amministratori, e comporterà la decadenza automatica dalla carica.

Decadenza

La perdita dei requisiti dell'OdV (cfr. par. 3.1) o il verificarsi di una o più delle sopra indicate condizioni di ineleggibilità costituisce motivo di decadenza automatica dalla carica.

L'organo amministrativo, qualora si verifichi una di tali circostanze, procede - sentito l'interessato e gli altri membri dell'OdV, previo parere favorevole del Collegio Sindacale - alla dichiarazione di intervenuta decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'OdV e alla sua sostituzione.

Sospensione

L'organo amministrativo, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'OdV, può disporre la sospensione dalle funzioni del membro dell'OdV che abbia riportato:

- una condanna per un reato diverso da quelli per cui è prevista la revoca dell'incarico;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;

- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

In caso di applicazione, in via cautelare, di una delle misure interdittive previste dal Decreto, l'organo amministrativo, sentito l'interessato e gli altri membri dell'OdV, deve adottare a maggioranza assoluta i provvedimenti che ritiene opportuni assunte le opportune informazioni e valutare la sussistenza delle condizioni per la sospensione del componente dell'OdV.

Revoca

L'eventuale revoca di uno o più componenti dell'OdV deve essere deliberata, sentito il Collegio Sindacale, dall'organo amministrativo della Società e potrà esclusivamente disporsi per giusta causa, quale:

- l'attribuzione al componente dell'OdV di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'OdV;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, così come definiti nel Modello;
- il venir meno all'obbligo di riservatezza;
- violazione degli obblighi di cui al Regolamento dell'OdV, ove adottato;
- l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- una sentenza di condanna irrevocabile della Società ai sensi del Decreto o una sentenza che applica la pena su richiesta delle parti, passata in giudicato, ove risulti dagli atti una "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto.

Ove si verifichi una delle sopra citate cause di revoca, l'organo amministrativo, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'OdV, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, deve adottare a maggioranza assoluta i provvedimenti che ritiene opportuni sino alla dichiarazione di revoca del componente.

3.3. FUNZIONI E POTERI

All'OdV sono attribuite le seguenti principali funzioni:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- curare il suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV di SGREW è chiamato a:

- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello definito, proponendo

l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati;

- promuovere l'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze connesse all'ampliamento del novero dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del Decreto e alle sopravvenute variazioni organizzative, ovvero a seguito dell'attività di vigilanza in esito alla quale siano scoperte significative violazioni, in relazione alle quali l'OdV effettua proposte di adeguamento;
- effettuare proposte di sensibilizzazione dei Destinatari relativamente alle eventuali problematiche in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- monitorare l'adeguata formazione e la costante informazione del personale in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello.

Tenuto conto delle peculiarità e delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza, controllo e supporto all'adeguamento del Modello, l'OdV potrà avvalersi anche dell'ausilio di altre funzioni aziendali di volta in volta individuate, nonché dell'eventuale supporto di funzioni di Gruppo ovvero di professionisti e consulenti esterni.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, avrà libero accesso a tutte le strutture e gli uffici della Società e potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture e uffici, al fine di ottenere ogni informazione o documento che esso ritenga rilevante. Le funzioni aziendali sono tenute a collaborare fattivamente con l'OdV, ponendo a disposizione quanto richiesto.

L'organo amministrativo assicura all'OdV, in funzione delle indicazioni di quest'ultimo, la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie al fine di assolvere adeguatamente alle proprie funzioni (il cui effettivo utilizzo è oggetto di rendicontazione nell'ambito delle relazioni periodiche all'organo amministrativo).

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

3.4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 2, lett. d), del Decreto 231 impone la previsione nel Modello 231 di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 stesso.

La previsione di flussi informativi è necessaria a garantire l'effettiva ed efficace attività di vigilanza dell'OdV.

Tutti i Destinatari del Modello devono informare l'Organismo di ogni violazione del Modello, nonché di tutti i comportamenti o eventi potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si distinguono in:

- informativa periodica;
- flussi informativi *ad hoc*.

3.4.1. I flussi informativi periodici

Dovranno essere comunicate all'Organismo le informazioni rilevanti (con obbligo di mettere a disposizione dell'OdV la relativa documentazione, ove disponibile) di seguito riportate a titolo esemplificativo, concernenti:

- le variazioni organizzative e procedurali significative ai fini del Modello 231;
- l'articolazione dei poteri e il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed eventuali modifiche che intervengano sullo stesso;
- la richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti pubblici o agevolati;
- le operazioni con parti correlate e infragrupo concluse a valori diversi da quelli di mercato, con espressa indicazione delle relative motivazioni;
- l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e la partecipazione alla medesima da parte del personale;
- eventuali contestazioni risultanti a seguito di ispezione in materia di sicurezza e in materia ambientale da parte di Enti Pubblici e/o Autorità di controllo (es. ARPA, ASL, ecc.).

3.4.2. I flussi informativi *ad hoc*

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV da esponenti aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere, a titolo esemplificativo, in:

- accertamenti, richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte di Enti della Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Pubbliche di Vigilanza) e ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse e rientranti negli ambiti di pertinenza del D. Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti, notizie e/o richieste dai quali si evinca lo svolgimento di indagini / avvio di procedimento giudiziario, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società o il Gruppo;
- segnalazione di incidenti mortali e infortuni gravi (con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti e/o terzi presenti nei luoghi di lavoro della Società;

- eventuali rilievi emersi dalle verifiche svolte dal Collegio Sindacale o dalla Società di Revisione, specificando le contromisure adottate per la loro soluzione ovvero la motivazione della mancata risoluzione;
- eventuali criticità emerse nell'ambito della presentazione di dichiarazioni, comunicazioni e certificazioni fiscali ovvero nell'ambito degli adempimenti per versamenti fiscali e tributari rispetto al Modello e alle procedure aziendali rilevanti, nonché eventuali verbali di accertamento e contestazione ricevuti in materia fiscale / tributaria dalle Autorità competenti;
- eventuali incidenti avvenuti nell'ambito della sicurezza fisica e/o di rete (e.g. intrusioni nel sistema informatico della Società, etc.), nonché eventuali intrusioni o accessi non autorizzati da parte di dipendenti di SGREW ai software / sistemi informativi di terzi;
- procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni comminate per violazioni del Modello, nonché i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione;
- ulteriori operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio elevati di commissione di reati;
- ogni anomalia emersa nell'ambito delle attività sensibili, ovvero in altre attività a esse connesse, tenuto conto del normale andamento delle suddette attività e dell'analisi dei profili di rischio di commissione dei reati di cui al presente Modello;
- la modificazione o l'introduzione di nuove attività della Società tali da non rendere più attuale la mappatura delle aree di rischio fatta dalla Società.

L'Organismo può, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle attività da questa svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello 231 e prevedere uno scambio di informazioni e riunioni periodiche con il Collegio Sindacale e la società di revisione.

Tutti i Destinatari del Modello 231 sono tenuti ad informare l'OdV in merito ad ogni atto, comportamento od evento di cui siano venuti a conoscenza e che potrebbe determinare una violazione del Modello 231 o, che, più in generale, sia potenzialmente rilevante ai fini del Decreto 231.

3.5. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIALI

L'OdV di SGREW, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, informa gli organi sociali competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello 231.

In particolare, l'OdV provvede a fornire al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale un'informativa periodica avente ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- l'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute e delle relative azioni intraprese;

- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello 231;
- l'informazione sulla pianificazione delle attività.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili ad un Amministratore Delegato, al Presidente o a uno o più membri del Collegio Sindacale, la corrispondente segnalazione verrà prontamente riferita, previo immediato esperimento delle necessarie attività di verifica e istruttorie preliminari, all'Amministratore non coinvolto e a tutti i membri del Collegio Sindacale (salvo criticità che li riguardino), che verranno prontamente convocati e riuniti con esclusione del soggetto interessato.

4. LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (Whistleblowing)

Il Gruppo ha adottato un apposito Regolamento ("Rules of Procedure for the handling of complaints") che detta requisiti minimi a disciplina della materia delle segnalazioni per tutte le società del Gruppo.

La Società ha inoltre implementato una specifica **Procedura Whistleblowing** in conformità con i requisiti normativi di cui al D.Lgs. 24/2023, nonché delle "Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" pubblicate dall'ANAC e della "Guida operativa whistleblowing" di Confindustria.

In particolare, con riferimento ai canali di segnalazione previsti:

- è attiva al link www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=19siem14&c=it&language=ita una piattaforma informatica ("BKMS"), attraverso la quale è possibile effettuare segnalazioni sia per iscritto sia telefonicamente, in diverse lingue;
- è attivo un canale di segnalazione a mezzo posta ordinaria, indirizzata al Gestore delle segnalazioni di SGREW al link:
<https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=LP5taA&c=-1&language=eng>;
- possono ricevere le segnalazioni anche il Chief Compliance Officer di Siemens Gamesa, così come i Compliance Officers responsabili della legal entity SGREW e qualsiasi altro dipendente della Funzione Compliance;
- può ricevere la segnalazione per violazioni del Modello e/o altri aspetti potenzialmente rilevanti in ambito "231" anche l'OdV contattabile all'indirizzo email: ffiore@qtllex.com;
- possono ricevere le segnalazioni anche i rappresentanti locali, nonché qualsiasi altro rappresentante o dirigente della Società.

La piattaforma "BKMS" consente l'invio della segnalazione in forma anonima, anche oralmente, nonché la possibilità per il segnalante di essere contattato, sempre in forma anonima, qualora siano necessari chiarimenti.

In ogni caso, la trasmissione e la gestione della segnalazione avvengono nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il Segnalante e l'identità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

Le segnalazioni pervenute sono gestite preliminarmente dalla Funzione Compliance della Capogruppo ("**Gestore delle Segnalazioni**"), con il coordinamento dell'OdV qualora le stesse

riguardino presunte violazioni del Modello e/o altri aspetti potenzialmente rilevanti in ambito "231"⁵.

La Società tutela i segnalanti da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione così come disciplinato all'interno della "Procedura Whistleblowing".

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, ovvero a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, devono essere effettuate esclusivamente per il tramite dei canali messi a disposizione dalla Società e secondo le modalità indicate nella Procedura *Whistleblowing*. Il Gestore delle Segnalazioni agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni, in caso di segnalazione non anonima, contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, diretta o indiretta, o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di SGREW o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede;
- il Gestore delle Segnalazioni valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e adotta le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni. Deve motivare per iscritto le ragioni delle decisioni ed eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio di cui al successivo paragrafo 6;
- tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con Gestore delle Segnalazioni, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dal Gestore delle Segnalazioni per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni del Modello con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari.

Si sottolinea che sul Gestore delle Segnalazioni non incombe l'obbligo di agire ogni volta che venga fatta una segnalazione in quanto è rimessa alla sua discrezionalità e responsabilità la decisione di agire e attivarsi.

⁵ I dati personali del Segnalante, del Segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità alla normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") e del D. Lgs. 196/2003, così come modificato dal D. Lgs. 101/2018.

Al termine dell'analisi preliminare, il Gestore può:

- archiviare la segnalazione in quanto non sufficientemente supportata da prove, manifestamente infondata o relativa a comportamenti o fatti non rilevanti in relazione al Regolamento;
- avviare la fase di indagini, di durata variabile a seconda del caso di specie, durante la quale possono essere esaminati documenti, intervistati testimoni e/o altri soggetti coinvolti.

All'esito della fase di verifica, il soggetto gestore predispone una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con i soggetti di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società e del Gruppo, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente a ciascuna segnalazione ai responsabili delle strutture aziendali interessate dai contenuti della stessa.

Gli eventuali provvedimenti a esito delle indagini sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio (cfr. cap. 6).

Ogni segnalazione pervenuta è gestita garantendo la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della stessa, nonché sull'identità dei soggetti segnalanti (ove comunicata), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

La Società vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni.

Infine, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del Sistema Sanzionatorio (cfr. cap. 6) sia la violazione delle misure di tutela del segnalante e dei soggetti al medesimo connessi definite dalla Società che l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

5. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE

SGREW promuove la conoscenza del Modello 231 e dei relativi aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerlo e ad attuarlo.

Ciò avviene tramite l'organizzazione e gestione di attività formative del personale sui contenuti del Decreto e sull'attuazione del Modello, dandone evidenza all'OdV.

In tale contesto, le azioni comunicative prevedono:

- la messa a disposizione del Modello 231 e del Codice Etico di Gruppo per tutto il personale in forza, nonché la distribuzione di tali documenti ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda, con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e al rispetto delle relative prescrizioni;
- l'aggiornamento sulle modifiche apportate al Modello 231 e al Codice Etico di Gruppo.

L'attività formativa, che può essere effettuata in aula o in modalità e-learning, viene graduata e differenziata in base alle caratteristiche dei Destinatari, in termini di ruolo, di livello gerarchico, di mansioni nonché di maggiore o minore esposizione a rischio-reato.

La partecipazione alla formazione, così come ai corsi e-learning, è obbligatoria.

La tracciabilità della partecipazione ai momenti formativi è attuata attraverso la richiesta della firma di presenza nell'apposito modulo e, per quanto concerne le attività in modalità e-learning, attraverso l'attestato di fruizione dei nominativi delle persone coinvolte, che vengono direttamente trasmessi mediante e-mail all'account di posta elettronica dell'OdV.

5.2. INFORMATIVA AI SOGGETTI TERZI (COLLABORATORI ESTERNI, CONSULENTI ETC.)

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico di Gruppo anche nei rapporti con consulenti, collaboratori a vario titolo e fornitori.

Il Modello è portato a conoscenza di tutti coloro che operano in nome e per conto di SGREW, limitatamente alle previsioni applicabili in considerazione delle attività svolte nell'ambito del mandato ricevuto dalla Società. La Parte Generale del Modello è altresì pubblicata sul sito internet della Società.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. PRINCIPI GENERALI

La predisposizione di un sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello 231 stesso.

Al riguardo, infatti, gli articoli 6, comma 2 lettera e), e 7, comma 4 lettera b), del Decreto 231, prevedono che i modelli di organizzazione e gestione devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate negli stessi.

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, sono sanzionabili le condotte poste in essere in violazione del Modello 231 e del Codice Etico di Gruppo. Essendo quest'ultimo costituito anche dal sistema normativo interno, che ne è parte integrante, ne deriva che per "violazione del Modello" deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definite dai vari documenti aziendali che compongono tale sistema normativo, ivi compresa la Procedura Whistleblowing di cui al precedente paragrafo 4.

Sarà, dunque, oggetto di sanzione qualunque Destinatario che:

- violi misure di tutela del segnalante definite dalla Società;
- ponga in essere qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti;
- effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello 231 stesso possano determinare.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito (tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione);
- comportamento complessivo del lavoratore;
- mansioni del lavoratore;

- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società ed il relativo procedimento disciplinare.

6.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Le violazioni del Modello da parte dei singoli Amministratori sono comunicate all'OdV al Collegio Sindacale e all'amministratore non coinvolto, il quale adotta gli opportuni provvedimenti. I soggetti destinatari dell'informativa potranno assumere, secondo quanto previsto dallo statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione del Socio Unico al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Sulle violazioni eventualmente commesse dall'Organo Amministrativo nel suo complesso, l'OdV effettua senza indugio la segnalazione al Collegio Sindacale, che potrà assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione del socio unico, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

In caso di violazione del Modello da parte dei componenti del Collegio Sindacale, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo. Il Collegio Sindacale assume i provvedimenti più opportuni in funzione della gravità della violazione. Nei casi più gravi, o in ipotesi di violazioni compiute dall'intero Collegio Sindacale, l'Organo Amministrativo convoca senza indugio il Socio Unico per le idonee delibere.

In tutti i casi di cui sopra, verificata l'attendibilità della segnalazione e raccolti, nel più breve tempo possibile tutti gli elementi di prova che possano essere acquisiti, deve essere convocato il Socio Unico per la discussione in punto di eventuale accertamento dei profili di responsabilità e di conseguente eventuale assunzione dei provvedimenti consequenziali.

6.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di accertata inosservanza, da parte di un Dirigente, di quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che un Dirigente abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, la Società valuterà i provvedimenti più idonei, in ragione della gravità della condotta del Dirigente, delle

previsioni contenute nel contratto collettivo e delle disposizioni di legge applicabili, ivi inclusa la risoluzione del rapporto di lavoro⁶.

6.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI)

Le singole regole comportamentali previste dal presente Modello costituiscono “disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore” che, ai sensi dell’articolo 2104 c.c., ogni dipendente è tenuto ad osservare. Pertanto, il mancato rispetto del Modello da parte del lavoratore costituisce, pertanto, inadempimento contrattuale, a fronte del quale il datore di lavoro può irrogare le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Qualora sia accertata una violazione del Modello ascrivibile al Dipendente, tenuto conto delle disposizioni di cui all’art. 7, Legge 300/1970 e del CCNL di riferimento⁷, potranno essere applicati i seguenti provvedimenti disciplinari:

(i) Provvedimenti disciplinari conservativi:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all’importo di tre ore di retribuzione globale giornaliera;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro.

(ii) Provvedimenti disciplinari risolutivi:

- licenziamento individuale.

Il provvedimento disciplinare non può essere adottato senza aver preventivamente contestato al lavoratore l’addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine (non inferiore a cinque giorni lavorativi) entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.

6.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

L’adozione da parte di soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (e.g. fornitori, consulenti e collaboratori, etc.) di comportamenti in contrasto con il D. Lgs. 231/2001, con i principi etici adottati dal Gruppo Siemens Gamesa, nonché – per coloro che operano in nome e per conto della Società – con le previsioni del presente Modello (per quanto applicabili in

⁶ Ove il Dirigente sia munito di procure con potere di rappresentare all’esterno la Società, l’irrogazione della sanzione disciplinare espulsiva comporterà anche la revoca della procura stessa.

⁷ CCNL metalmeccanico piccola industria.

considerazione delle attività svolte nell'ambito del mandato ricevuto dalla Società), e con le specifiche procedure e/o prescrizioni loro eventualmente applicabili, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti / lettere d'incarico.

L'adozione dei suddetti comportamenti potrà essere considerata alla stregua di un inadempimento degli obblighi contrattuali e dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.