

ESPE S.p.A.

Via Dell'Artigianato, 6
35010 Grantorto (PD), Italia

**Documento descrittivo del
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D. Lgs. 231/2001**

Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
1	Prima versione		24.02.2025

PREMESSA	5
1 Presentazione della Società	5
2 Obiettivi del documento	5
3 Descrizione del documento	6
PARTE GENERALE	7
1 Il Decreto 231	7
1.1 OGGETTO DEL DECRETO 231	7
1.2 FATTISPECIE DI REATO	8
1.3 SANZIONI	10
1.4 ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	10
2 Il MOG 231	12
2.1 FUNZIONAMENTO E FINALITÀ DEL MOG 231	12
2.2 DESTINATARI DEL MOG 231	13
2.3 STRUTTURA E COMPONENTI	14
2.4 L'APPROCCIO METODOLOGICO	15
2.5 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MOG 231	16
2.6 ESPE	16
2.7 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SOCIETÀ	18
2.8 IL SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI	20
2.9 IL SISTEMA SANZIONATORIO	20
2.9.1 Premessa	20
2.9.2 Principi generali relativi alle sanzioni	22
2.9.3 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti	23
2.9.4 Misure nei confronti dei soggetti apicali (e.g., membri del Consiglio di Amministrazione)	27
2.9.5 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV	28
2.9.6 Misure nei confronti delle Controparti Contrattuali e dei Collaboratori e Consulenti	28
2.10 IL PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	29
2.11 L'ODV	30
2.11.1 Contesto normativo	30
2.11.2 <i>I</i> ter di nomina e di revoca	31
2.11.3 Requisiti essenziali	33
2.11.3.1 Autonomia	33
2.11.3.2 Indipendenza	33

2.11.3.3	Professionalità	33
2.11.3.4	Continuità d'azione	34
2.11.4	Funzioni	34
2.11.5	Attività di vigilanza e controllo	34
2.11.6	Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico	35
2.11.7	Attività di aggiornamento del MOG 231	36
2.11.8	<i>Reporting</i> nei confronti degli organi societari	36
2.11.9	Gestione dei flussi informativi	37
2.11.10	Poteri	39
2.11.11	<i>Budget</i>	40
2.11.12	Sistema di <i>whistleblowing</i> e procedura <i>whistleblowing</i>	41

PREMESSA

1 Presentazione della Società

ESPE S.p.A. (in seguito anche “ESPE” o la “Società” o l’“Ente”), fondata nel 1974 a Grantorto (PD), è un’azienda attiva nel settore delle energie rinnovabili.

La Società ha iniziato la propria storia nel settore dei grandi impianti elettrici ed ha intrapreso un percorso di crescita nell’ambito dei sistemi tecnologici, delle automazioni e delle energie rinnovabili. ESPE, oggi, progetta e realizza impianti energetici eco-sostenibili ad alto rendimento, tra cui: impianti fotovoltaici di grande potenza, turbine eoliche, cogeneratori e sistemi di produzione di energia termica da biomassa legnosa, turbine e centrali idroelettriche, impianti ad elevata efficienza energetica che integrano la produzione di elettricità pulita con il riscaldamento e la climatizzazione dell’edificio.

2 Obiettivi del documento

Il 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*” (di seguito anche “**Decreto 231**” ovvero “**D. Lgs. 231/01**”) ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcune tipologie di reato (di seguito anche “**Reati**”), qualora questi siano stati commessi, nell’interesse o vantaggio dell’ente, da:

- soggetti in posizione apicale (i.e., aventi funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell’ente, anche di fatto);
- soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei soggetti che precedono.

Il D. Lgs. 231/01 individua, come esimente dalla responsabilità amministrativa dell’ente, la capacità dello stesso di dimostrare, tra le altre, di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “**MOG 231**”) idoneo a prevenire la commissione dei Reati.

Qualora venga perpetrato un Reato e l’ente non possa dimostrare, tra le altre, di aver adottato ed efficacemente attuato il MOG 231, si espone al rischio di essere destinatario di sanzioni ai sensi del Decreto 231.

In tale contesto, ESPE ha provveduto ad:

- adottare e ad attuare un proprio MOG 231;

- istituire un organismo di vigilanza ex D. Lgs. 231/01 (di seguito anche "OdV" o "**Organismo di Vigilanza**"), deputato a vigilare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del MOG 231 implementato.

Il presente documento ed i relativi allegati costituiscono il MOG 231 adottato da ESPE.

3 Descrizione del documento

Il MOG 231 di ESPE si compone di:

- **Parte Generale**, che descrive, tra le altre, il sistema di governo societario, il processo di definizione ed i principi di funzionamento del MOG 231 e i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- **Parte Speciale**, una per ciascuna categoria di Reati, che riporta:
 - la descrizione delle rispettive fattispecie di reato;
 - le specifiche attività aziendali che risultano essere sensibili;
 - i principi comportamentali da rispettare;
 - i protocolli di controllo implementati a presidio delle attività sensibili (di seguito i "**Protocolli**");
 - i flussi informativi sistematici predisposti.

PARTE GENERALE

1 Il Decreto 231

1.1 Oggetto del Decreto 231

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 - il D. Lgs. 231/01, entrato in vigore il 4 luglio successivo, al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione - anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 - sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale decreto è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti (da intendersi come le società, quali ESPE, i consorzi, etc.) per Reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- da persone fisiche che rivestano 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 (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, i dipendenti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del Reato. Detta responsabilità, inoltre, seppure sia indicata, per espressa definizione legislativa, come di natura amministrativa, presenta caratteristiche che la avvicinano alla responsabilità di natura penale, stante il fatto che, *inter alia*, è accertata all'esito di un procedimento penale da parte di un Giudice penale.

Dall'autonomia della responsabilità degli enti rispetto alle persone fisiche autrici del Reato discende che l'ente risponde ai sensi del Decreto 231 anche quando:

- a) l'autore del Reato non è stato identificato o non è imputabile;
- b) il Reato si estingue per causa diversa dell'amnistia.

Infine, nei casi ed alle specifiche condizioni previste dal codice penale, gli enti aventi sede principale in Italia rispondono anche dei Reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.2 Fattispecie di reato

Le fattispecie di Reato contemplate dal D. Lgs. 231/01 che configurano la responsabilità amministrativa degli enti sono attualmente:

- Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (articoli 24 e 25, D. Lgs. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24 *bis*, D. Lgs. 231/01);
- Delitti di criminalità organizzata (articolo 24 *ter*, D. Lgs. 231/01);
- Reati di falso nummario (articolo 25 *bis*, D. Lgs. 231/01);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (articolo 25 *bis* 1, D. Lgs. 231/01);
- Reati societari (articolo 25 *ter*, D. Lgs. 231/01);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25 *quater*, D. Lgs. 231/01);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25 *quater* 1, D. Lgs. 231/01);
- Delitti contro la personalità individuale (articolo 25 *quinquies*, D. Lgs. 231/01);
- Reati di abuso di mercato (articolo 25 *sexies*, D. Lgs. 231/01);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (articolo 25 *septies*, D. Lgs. 231/01);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25 *octies*, D. Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (articolo 25 *octies* 1, D. Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (articolo 25 *novies*, D. Lgs. 231/01);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25 *decies*, D. Lgs. 231/01);
- Reati ambientali (articolo 25 *undecies*, D. Lgs. 231/01);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25 *duodecies*, D. Lgs. 231/01);
- Razzismo e xenofobia (articolo 25 *terdecies*, D. Lgs. 231/01);

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25 *quaterdecies*, D. Lgs. 231/01);
- Reati tributari (articolo 25 *quinesdecies*, D. Lgs. 231/01);
- Reati di contrabbando (articolo 25 *sexiesdecies*, D. Lgs. 231/01);
- Delitti contro il patrimonio culturale (articolo 25 *septiesdecies*, D. Lgs. 231/01);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo 25 *octiesdecies*, D. Lgs. 231/01).

Ai sensi dell'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 ("*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*"), si applicano all'ente specifiche sanzioni in relazione alla commissione, con modalità transnazionale, nel suo interesse o a suo vantaggio, da parte di soggetti apicali o sottoposti, di taluni reati ivi elencati. A tal fine, ai sensi dell'art. 3 della medesima legge, un reato si considera transnazionale quando è:

- commesso in più di uno Stato;
- commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avviene in un altro Stato;
- commesso in uno Stato, ma in esso è implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; ovvero
- commesso in uno Stato ma ha effetti sostanziali in un altro Stato.

I reati che possono essere transazionali nei termini anzidetti e cui si applicheranno, dunque, le sanzioni di cui all'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 sono:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5, D.P.R. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

1.3 Sanzioni

Le sanzioni previste a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei Reati sono:

- di natura pecuniaria, applicate per quote; il numero delle quote è determinato dal Giudice in considerazione 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; il valore di ogni quota, invece, è compreso tra € 258 e € 1.549 ed è determinato dal Giudice in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente al fine di assicurare l'efficacia della sanzione;
- di natura interdittiva (applicabili anche in via cautelare al ricorrere di determinate condizioni), aventi ad oggetto la specifica attività dell'ente nell'ambito della quale è stato commesso il Reato; il Giudice ne determina il tipo e la durata tenendo in considerazione la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente, l'attività dallo stesso svolta per eliminare o minimizzare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire Reati della stessa specie di quello commesso; le sanzioni interdittive sono:
 - 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;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- confisca del profitto o del prezzo del Reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), anche per equivalente;
- pubblicazione della sentenza di condanna, a spese dell'ente, in uno o più giornali, che può essere disposta dal Giudice, in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

1.4 Esimente dalla responsabilità amministrativa

Il D. Lgs. 231/01 prevede forme di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare, l'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 stabilisce che, in caso di Reato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde qualora sia in grado di dimostrare che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il Reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto (di cui all'articolo 6, comma primo, lett. b) del Decreto 231).

Di conseguenza, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che i soggetti apicali esprimono e rappresentano la politica e quindi la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle quattro condizioni sopra riportate. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/01.

L'articolo 7 del D. Lgs. 231/01 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i Reati di soggetti sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi. In tale contesto, i modelli devono prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In entrambi i casi, i modelli consentono all'ente di beneficiare dell'esimente a condizione che soddisfino le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi Reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello;
- f) prevedere, ai sensi del D. Lgs. 24/2023, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il relativo sistema disciplinare.

La mera adozione del modello da parte dell'organo dirigente non è sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo altresì necessario che il modello sia anche reso efficace ed effettivo. Ciò implica:

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

2 II MOG 231

2.1 Funzionamento e finalità del MOG 231

ESPE è una società operativa nel settore delle energie rinnovabili. La Società è consapevole che, in considerazione della complessità del settore in cui opera, può incorrere in molteplici rischi ove le relative attività siano svolte senza conformarsi alla legge. In tale ottica, la Società riconosce l'importanza di predisporre, nell'ambito della propria operatività aziendale, un sistema di controllo interno che, in linea con la cultura etica e la responsabilità sociale, orienti l'attività della Società ed indirizzi l'azione dei Destinatari, così tutelando ESPE.

Per tale ragione, la Società ha ritenuto di rafforzare i propri strumenti di *governance* societaria tramite la predisposizione, l'approvazione, l'adozione e l'efficace attuazione (in uno con il regolare aggiornamento) del MOG 231, comprensivo del codice etico della Società (di seguito il "**Codice Etico**"), anche al fine di garantire condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari, delle attività aziendali, a tutela delle aspettative dei propri azionisti e *stakeholders*.

ESPE nella predisposizione del presente MOG 231, ha preso in considerazione le linee guida di Confindustria (di seguito le "**Linee Guida di Confindustria**" o "**Linee Guida**"), che descrivono un meccanismo di predisposizione dei modelli basato sullo svolgimento di specifici processi di *risk management* e *risk assessment*, volti, da un lato, ad individuare le attività sensibili della Società e, dall'altro, a predisporre uno specifico sistema di controllo interno in grado di prevenire i rischi individuati mediante specifici protocolli.

In tale contesto, il MOG 231 predisposto dalla Società risponde alle seguenti esigenze:

- individuare le attività sensibili, ossia quelle attività nel cui ambito possono essere commessi reati, secondo un approccio di *risk assessment*;

- riprendere e specificare, ove possibile, a livello dei rischi-reato in esame i principi generali di comportamento del MOG 231 (i.e. riepilogo, integrazione e/o specificazione delle norme comportamentali del Codice Etico di rilievo; divieti specifici; sistema delle procure e deleghe interne rilevanti; etc.);
- illustrare i Protocolli, ovvero le specifiche procedure di controllo implementate dalla Società a fini di prevenzione dei rischi-reato che i Destinatari (come *infra* definiti) sono tenuti ad osservare per la corretta applicazione del MOG 231;
- fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le necessarie attività di monitoraggio e di verifica mediante: (I) la definizione dei flussi informativi (periodicità, strumenti di *reporting*, minimi contenuti, etc.) che l'OdV deve ricevere dai responsabili dei controlli; (II) la stessa descrizione delle attività di controllo e delle loro modalità di svolgimento, consentendone la puntuale verifica in accordo al proprio piano delle attività;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG 231.

2.2 Destinatari del MOG 231

Sono destinatari del MOG 231 (di seguito i "**Destinatari**") e s'impegnano al rispetto del contenuto dello stesso tutti i soggetti che operano all'interno della Società e/o in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Società. Tra questi, in particolare:

- i componenti degli organi di amministratore e controllo della Società (e.g., gli amministratori) nonché coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo della Società;
- i soggetti sottoposti alla direzione e/o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto che precede, tra cui i dipendenti della Società (di seguito i "**Dipendenti**").

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, il MOG 231 si applica altresì:

- ai soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione, senza vincolo di subordinazione, nonché altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale di carattere non subordinato, sia essa continuativa od occasionale, nonché, infine, tutti quei soggetti che, in forza di mandati e/o procure, rappresentano la Società nei rapporti con i terzi nonché agiscono nell'interesse e/o per conto della Società (di seguito i "**Collaboratori e Consulenti**");
- ai soggetti che forniscono beni e servizi alla Società, quali, a titolo esemplificativo, i fornitori (di seguito le "**Controparti Contrattuali**").

Tra i soggetti esterni che precedono debbono ricomprendersi anche coloro che, sebbene abbiano un rapporto contrattuale con un'altra società controllata da e/o collegata a ESPE, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società.

2.3 Struttura e componenti

Oltre che della Parte Generale, il MOG 231 si compone di:

- Codice Etico;
- principi di *corporate governance*;
- Protocolli;
- sistema sanzionatorio;
- piano di formazione e comunicazione;
- compiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza e relativi flussi informativi.

Il **Codice Etico** ha lo scopo di promuovere e diffondere la visione e la missione della Società, evidenziando un sistema di valori etici e di regole comportamentali che mirano a favorire, da parte di tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Società coinvolti nell'ambito dell'operatività aziendale, l'impegno a mantenere una condotta moralmente corretta e il rispetto della normativa in vigore. Pertanto, nel Codice Etico sono riportati:

- visione, missione, valori etici e principi alla base della cultura aziendale e della filosofia manageriale;
- regole comportamentali da adottare nello svolgimento delle proprie funzioni e con gli interlocutori interni ed esterni alla Società;
- doveri, a carico di ogni soggetto in posizione apicale e non, in materia di informazione e collaborazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- riferimento al sistema sanzionatorio applicabile nel caso di violazione delle regole contemplate dal Codice Etico.

I **principi di corporate governance** descrivono l'organizzazione della Società.

I **Protocolli** rappresentano l'insieme delle misure di controllo che presidiano le attività identificate come sensibili alla commissione dei Reati, la cui adeguata applicazione aiuta a prevenire la commissione dei Reati medesimi.

Il **sistema sanzionatorio** stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative, da comminare ai responsabili della violazione delle previsioni del Codice Etico e/o del MOG 231. Il sistema sanzionatorio stabilisce:

- il quadro normativo di riferimento che disciplina, a livello contrattuale e civilistico, le sanzioni e le relative modalità applicabili in caso di illeciti e di comportamenti non corretti da parte del personale dipendente, dirigente e non dirigente, e dei soggetti esterni;
- le sanzioni per i soggetti apicali, Dipendenti nonché le misure nei confronti dei soggetti esterni;
- le modalità interne di rilevazione, comunicazione e di gestione delle infrazioni.

Il **piano di formazione e comunicazione** è funzionale alla comunicazione a tutti i portatori d'interesse delle regole e delle disposizioni previste dal Codice Etico e dal MOG 231, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione. Il piano di formazione e comunicazione ha la finalità di sensibilizzare i Destinatari attraverso mirati corsi di formazione, alla corretta presa in carico delle disposizioni previste dal MOG 231, nonché al rischio di commissione dei Reati.

Il piano di formazione e comunicazione deve prevedere i seguenti punti:

- i programmi informativi e formativi da programmare ed eseguire;
- le tecniche, i mezzi e gli strumenti di supporto all'attività di formazione e comunicazione (ad esempio, circolari interne, comunicati da affiggere in luoghi di comune accesso, supporti documentali multimediali, formazione in aula);
- i mezzi attraverso i quali è testato il livello di comprensione e apprendimento dei soggetti formati;
- le modalità di verbalizzazione delle attività formative effettuate.

L'**Organismo di Vigilanza** ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG 231 adottato e di curarne l'aggiornamento in funzione dei mutamenti organizzativi che interesseranno ESPE e della normativa vigente. Nel MOG 231 ne sono definiti:

- l'*iter* di nomina e di revoca con indicazione delle cause di ineleggibilità e di revoca;
- i requisiti essenziali;
- la collocazione organizzativa;
- le funzioni e i poteri;
- il *budget*.

2.4 L'approccio metodologico

Ai sensi del D. Lgs. 231/01, il MOG 231 deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei Reati.

A tale proposito, particolare importanza assume il momento di analisi della struttura organizzativa allo scopo di:

- individuare le attività sensibili nelle quali ci potrebbero essere occasioni di promozione dei comportamenti illeciti;

- descrivere il sistema di controllo interno a presidio delle attività sensibili individuate.

L'attività di identificazione e analisi delle attività sensibili deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.

Tale attività prevede il coinvolgimento diretto dei soggetti apicali, ossia degli amministratori, dei direttori generali e, in generale, di tutti coloro che, nell'ambito della propria attività, hanno significativa autonomia decisionale e di gestione per la propria società.

Per maggior dettaglio sulla metodologia adottata si veda il documento "*Metodologia di valutazione delle attività sensibili ex D. Lgs. 231/01*". Il documento ha la finalità di esporre la metodologia e gli strumenti a supporto della fase di analisi delle attività potenzialmente a rischio di Reati.

In esito alle attività svolte e in relazione alla concreta operatività della Società e alla struttura organizzativa in essere (di cui *infra*), la Società ha individuato le attività sensibili indicate nella Parte Speciale del MOG 231.

2.5 Adozione e aggiornamento del MOG 231

Il presente MOG 231 è stato approvato ed adottato dal consiglio di amministrazione di ESPE (di seguito, il "**Consiglio di Amministrazione**"), ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Il Consiglio di Amministrazione approva le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del MOG 231, anche su indicazione dell'OdV. A titolo esemplificativo, le situazioni da cui potrebbe derivare l'esigenza di modifica ed adeguamento del MOG 231 sono:

- a) significative violazioni delle prescrizioni del MOG 231;
- b) intervenute modifiche normative da cui derivi l'estensione della responsabilità di cui al Decreto 231 ad ulteriori Reati per cui si ritenga vi sia un rischio di commissione (o tentativo di commissione) nell'interesse o a vantaggio della Società;
- c) significativi cambiamenti interni e, in particolare, della struttura organizzativa di ESPE, del sistema di poteri e responsabilità nonché delle modalità di svolgimento delle attività nell'ambito delle attività sensibili da cui potrebbe derivare la sopravvenuta inefficacia delle misure del MOG 231.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, adotta tutte le decisioni relative all'efficace attuazione del MOG 231, tramite valutazione ed approvazione, anche su indicazione dell'OdV, delle azioni necessarie per l'implementazione delle misure indicate nello stesso.

2.6 ESPE

ESPE è una società per azioni che ha per oggetto sociale:

- a) la realizzazione, produzione, commercializzazione, installazione e manutenzione di macchine, impianti e generatori per la produzione di energia da fonti rinnovabili quale energia fotovoltaica, idroelettrica, eolica, biomassa, biogas, singas e geotermia;
- b) l'assunzione di contratti di appalto e/o subappalto per l'installazione, la conduzione e/o manutenzione, di impianti chiavi in mano per la produzione di energia elettrica e termica da fonti rinnovabili quali energia fotovoltaica, idroelettrica, eolica, biomasse, biogas, syngas e geotermia;
- c) l'attività di ricerca e sviluppo finalizzata alla realizzazione ed al miglioramento di macchine, impianti e generatori per la produzione di energia da fonti rinnovabili quale energia fotovoltaica, idroelettrica, eolica, biomassa, biogas, singas e geotermia;
- d) l'offerta di servizi integrati, anche di progettazione, per la realizzazione e l'eventuale successiva gestione di interventi volti a consentire la riduzione dei consumi di energie e l'ottimizzazione dello sfruttamento delle energie in genere operando quale *Energy Service Company* (esco);
- e) l'attività di produzione di energia elettrica e termica in generale ed in particolare da fonti rinnovabili quale energia fotovoltaica, idroelettrica, eolica, biomassa, biogas, syngas e geotermia;
- f) l'assunzione di contratti di appalto e/o subappalto per l'installazione e la manutenzione di impianti elettrici, di sicurezza, anti-intrusione, tv a circuito chiuso ed impianti elettronici in genere;
- g) l'assunzione di contratti di appalto e/o subappalto per l'installazione e la manutenzione di impianti di riscaldamento e di climatizzazione azionati da fluido liquido, aeriforme, gassoso e di qualsiasi natura e specie;
- h) l'assunzione di contratti di appalto e/o subappalto per l'installazione e la manutenzione di impianti idrosanitari nonché quelli di trasporto, di trattamento, di uso, di accumulo e di consumo di acqua all'interno degli edifici a partire dal punto di consegna dell'acqua fornita dall'ente distributore;
- i) l'assunzione di contratti di appalto e/o subappalto per l'installazione e la manutenzione di impianti per il trasporto e l'utilizzazione di gas allo stato liquido o aeriforme all'interno degli edifici a partire dal punto di consegna del combustibile gassoso fornito dall'ente distributore;
- j) l'assunzione di contratti di appalto e/o subappalto per l'installazione e la manutenzione di impianti di sollevamento di persone o di cose per mezzo di ascensori, di montacarichi, di scale mobili e simili;
- k) l'assunzione di contratti di appalto e/o subappalto per l'installazione e la manutenzione di impianti di protezione antincendio, limitatamente a impianti di rilevamento di gas, fumo e incendio, idranti, impianti di spegnimento di tipo automatico e manuale;
- l) la costruzione di sistemi per il controllo dei processi industriali, di componenti elettronici attivi e passivi;

- m) il commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti elettrici, elettronici, elettrotecnici, di componenti per l'automazione elettronica e pneumatica, nonché di macchine per l'industria;
- n) il commercio all'ingrosso e al dettaglio di biomasse e biogas;
- o) l'assunzione e il conferimento di mandati di rappresentanza con o senza deposito, di agenzia, di distribuzione, di commissionaria, di concessionaria di beni di qualsiasi tipo;
- p) la locazione, il comodato di attrezzature, di beni mobili e di rami d'azienda;
- q) lo studio, la realizzazione, la produzione, l'installazione, il commercio all'ingrosso e al minuto e la rappresentanza di qualsiasi dispositivo di ancoraggio, anticaduta ed antinfortunistico in generale per usi industriali, commerciali o domestici sia in Italia che all'estero;
- r) l'acquisto, la trasformazione, il trasporto e il commercio all'ingrosso e al dettaglio di biomassa legnosa e di prodotti e sottoprodotti della stessa quali cippato, pellets e bricchetti o qualsiasi altro tipo di biomassa.

La Società, per il raggiungimento dell'oggetto sociale, può compiere tutte le operazioni commerciali, industriali ed immobiliari ritenute necessarie o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale. La Società, inoltre, può compiere, in via non prevalente e del tutto accessoria e strumentale comunque con espressa esclusione di qualsiasi attività svolta nei confronti del pubblico, operazioni finanziarie e mobiliari, concedere fidejussioni, avalli, cauzioni e garanzie, anche a favore di terzi, nonché assumere, solo a scopo di stabile investimento e non di collocamento, sia direttamente che indirettamente, partecipazioni in società italiane ed estere aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio, salvo i limiti stabiliti dalla legge. In particolare, la Società può partecipare finanziariamente ed operativamente ad altre società, *joint venture*, società miste, consorzi, società consortili, associazioni o raggruppamenti temporanei d'impresa, gruppi europei di interesse economico.

La Società può concedere finanziamenti sotto qualsiasi forma a favore di società del proprio gruppo o di terzi, nei limiti di legge, con esclusione di qualsiasi rapporto nei confronti del pubblico. La Società può altresì esercitare il coordinamento ed il controllo organizzativo, commerciale, amministrativo e finanziario delle società partecipate, anche mediante il rilascio di garanzie reali, fidejussioni ed avalli nonché la prestazione dei relativi servizi finanziari, contabili, amministrativi, direzionali ed affini.

La Società opera senza vincoli territoriali, nei limiti consentiti dalle leggi vigenti e nel rispetto delle norme interne e comunitarie in materia di concorrenza. Tutte le attività devono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio.

2.7 La struttura organizzativa della Società

Il sistema di *governance* della Società si compone di un socio di maggioranza, che detiene l'80,08% del capitale sociale, e del Consiglio di Amministrazione.

Il socio di maggioranza assume importanti decisioni per il futuro della Società, tra cui l'approvazione del bilancio e la nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, che ha un ruolo centrale nella gestione della Società, amministra ESPE e la rappresenta verso i terzi. Il Consiglio di Amministrazione, infatti, ai sensi di legge, è titolare dei poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società, per il raggiungimento degli scopi sociali (con esclusione di quelli che la legge e/o lo statuto stesso riservano all'assemblea dei soci).

Il collegio sindacale della Società ("**Collegio Sindacale**"), ai sensi della legge, vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Ove la Società decidesse di modificare la suddetta struttura e/o di svolgere attività ulteriori rispetto a quelle attualmente previste dall'oggetto sociale (di cui al paragrafo che precede), provvederà a valutare l'eventuale aggiornamento ed integrazione del MOG 231, in relazione alle nuove attività sensibili che dovessero eventualmente emergere.

Il presente MOG 231 è stato predisposto tenendo conto del sistema di *governance* della Società nonché dello statuto sociale e del sistema di deleghe e procure della Società.

Resta inteso che, nella definizione della propria organizzazione, la Società adotta criteri che consentono la piena osservanza dei seguenti principi di controllo:

a) Ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua.

La Società assicura che per ogni operazione, transazione e/o azione vi sia sempre documentazione idonea a consentire, in qualsiasi momento, lo svolgimento di controlli volti a verificarne le caratteristiche e le motivazioni nonché l'individuazione dei soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione, la transazione e/o l'azione interessata.

b) Nessuno può gestire in autonomia un intero processo.

In ogni processo, ESPE predispone idonei strumenti per garantire la segregazione dei ruoli, delle funzioni e delle relative responsabilità tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla le operazioni, le transazioni e le azioni nell'ambito della Società. A tal fine, inoltre:

- a nessuno e in nessuna occasione sono conferiti poteri illimitati, ad eccezione dell'amministratore delegato, a cui sono conferiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione; l'amministratore delegato in ogni caso riferisce periodicamente – anche con frequenza maggiore rispetto all'articolo 2381, v comma, c.c. - al Consiglio di Amministrazione sulla gestione della Società;

- i poteri e le responsabilità di ciascuno sono definiti chiaramente e resi noti all'interno della Società;
- i poteri autorizzativi e di firma sono attribuiti sempre coerentemente con le relative responsabilità organizzative assegnate nonché opportunamente documentati, in modo da consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli.

c) I controlli devono essere documentati.

Tutte le attività di controllo svolte sono adeguatamente documentate, in modo da monitorare non solo l'effettivo svolgimento dei controlli, ma anche gli esiti degli stessi.

2.8 Il sistema delle deleghe e dei poteri

Il sistema delle deleghe e dei poteri ha lo scopo di:

- attribuire ruoli e responsabilità a ciascun settore aziendale;
- individuare le persone fisiche che possono operare in specifiche attività aziendali;
- formalizzare le attribuzioni dei poteri decisionali e la loro portata economica.

Tra i principi ispiratori di tale sistema vi sono una chiara e organica attribuzione dei compiti, onde evitare sovrapposizioni o vuoti di potere, nonché la segregazione delle responsabilità e la contrapposizione degli interessi, per impedire concentrazioni di potere, in ottemperanza ai requisiti del MOG 231 previsti dal D. Lgs. 231/01.

La Società si impegna a dotarsi, mantenere e comunicare un sistema organizzativo che definisca in modo formalizzato e chiaro l'attribuzione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della stessa, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle mansioni di ciascun Dipendente.

2.9 Il sistema sanzionatorio

2.9.1 Premessa

L'efficace attuazione del MOG 231 non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del D. Lgs. 231/01 e costituisce il presidio di tutela alle procedure interne (ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lett. e) e dell'articolo 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01).

Invero, affinché il MOG 231 possa avere efficacia esimente per la Società deve prevedere, come indicato nell'articolo 6, comma 2, sopra citato, *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere, nel silenzio del Decreto 231, sono desumibili dalla dottrina e giurisprudenza esistenti che li individuano in:

- **specificità e autonomia:** la specificità si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del MOG 231, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un Reato; il requisito dell'autonomia, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema sanzionatorio interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale); la Società, dunque, è chiamata a sanzionare la violazione indipendente dall'andamento del giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel MOG 231;
- **compatibilità:** il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione, nonché la sanzione stessa, non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- **idoneità:** il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione per la commissione dei Reati;
- **proporzionalità:** la sanzione applicabile o applicata deve essere proporzionata all'entità della violazione rilevata;
- **contraddittorio:** deve essere assicurato il coinvolgimento dell'interessato e consentito allo stesso, una volta contestato il fatto, di fornire giustificazioni a difesa del proprio comportamento;
- **redazione per iscritto e idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto e oggetto di informazione e formazione puntuale per i Destinatari (non sarà perciò sufficiente la mera pubblicazione mediante affissione in luogo accessibile a tutti).

Ciò detto, appare evidente che la commissione di infrazioni comprometterebbe il legame di fiducia intercorrente fra le parti, legittimando l'applicazione da parte della Società di sanzioni disciplinari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è l'attribuzione della violazione al responsabile (sia egli Dipendente, soggetto in posizione apicale o soggetto esterno), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione da cui scaturisca un procedimento penale.

Come accennato in precedenza, requisito fondamentale afferente alle sanzioni, è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il responsabile (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

2.9.2 Principi generali relativi alle sanzioni

Il sistema sanzionatorio si ispira a tutti i principi elencati nel paragrafo che precede. In tale ottica, detto sistema contempla una pluralità di sanzioni, graduate a seconda della gravità delle violazioni accertate. Dette sanzioni variano da misure conservative, per le infrazioni meno gravi, a provvedimenti idonei ad interrompere il rapporto con la Società, per le violazioni più gravi.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi i Reati, tiene conto di varie circostanze, tra cui:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento all'effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza e le eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario tra le quali si annovera, a titolo esemplificativo, la comminazione di sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito;
- la tipologia di violazione contestata e le circostanze di fatto in cui la stessa è stata realizzata;
- le modalità di attuazione della violazione;
- la gravità della condotta;
- la commissione di una pluralità di violazioni;
- l'eventuale recidiva dell'autore.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente. In termini generali, le sanzioni disciplinari sono irrogate dal Consiglio di Amministrazione, in esito al processo di valutazione ed accertamento dell'illecito svolto con il supporto dell'OdV. Nel caso in cui le sanzioni siano dirette ai membri del Consiglio di Amministrazione, le stesse sono irrogate dal socio di maggioranza, con il coordinamento ed il supporto dell'OdV.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà, in ogni caso, essere comunicato all'OdV, per le valutazioni di competenza. L'OdV, in proposito, svolge un ruolo propositivo e consulenziale. All'OdV, inoltre, è attribuito il compito di verificare, nel tempo, l'idoneità del sistema disciplinare predisposto dalla Società, secondo quanto richiesto dal Decreto 231.

2.9.3 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente MOG 231, dei valori e principi di comportamento del Codice Etico nonché dei Protocolli e delle eventuali procedure aziendali, sono definiti come illeciti disciplinari e costituiscono inadempimento contrattuale delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo, sono passibili di sanzioni disciplinari:

- a) la mancata e/o non veritiera evidenza dell'attività di controllo svolta nell'ambito delle attività sensibili;
- b) la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo interno (e.g., tramite comportamenti che impediscano all'OdV di compiere i controlli di propria competenza o di accedere alla documentazione rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni);
- c) l'inosservanza delle disposizioni relative al sistema di deleghe e procure;
- d) l'inosservanza degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni disciplinari irrogabili siano conformi a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili al settore e, nella fattispecie, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro settore metalmeccanico, assicurando altresì che sul piano procedurale si applichi l'articolo 7 della L. n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione. In particolare:

- a) non possono essere adottati provvedimenti disciplinari senza che l'addebito sia stato preventivamente contestato al Dipendente e senza che lo stesso sia stato posto nella condizione di difendersi e di essere ascoltato per giustificare il proprio comportamento;
- b) i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano decorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto, nel corso dei quali il Dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni, eventualmente con l'assistenza di un rappresentante sindacale; ove il provvedimento disciplinare non venga adottato nei 6 giorni successivi alla presentazione, da parte del Dipendente, di tali giustificazioni, queste ultime si intendono accolte;
- c) la comminazione di ogni provvedimento disciplinare più grave del richiamo verbale deve essere comunicata tramite provvedimento scritto motivato;
- d) ai fini della recidiva, non si tiene conto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

La Società ritiene che le sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite in precedenza.

In particolare, in applicazione del CCNL settore metalmeccanico, sono previste le seguenti sanzioni:

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e. licenziamento per mancanze ai sensi dell'articolo 10.

Tali sanzioni troveranno applicazione come segue:

(a) richiamo verbale per le mancanze lievi, o (b) ammonizione scritta, avente più specifico carattere ammonitorio. Il richiamo verbale o l'ammonizione scritta, in accordo al CCNL, è applicabile a fronte di:

- prima infrazione di limitata gravità;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal MOG 231;
- in generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOG 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG 231 stesso nell'espletamento di una attività in una delle attività sensibili o alle istruzioni impartite dai superiori;

(c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare. La multa, in accordo al CCNL, è applicabile a fronte di:

- inefficacia dell'ammonizione verbale o scritta, ovvero nei casi in cui la natura dell'infrazione sia tale da far ritenere l'inadeguatezza del rimprovero;
- prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOG 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG231 stesso nell'espletamento di una attività in una delle attività sensibili o delle istruzioni impartite dai superiori;

(d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.

La sospensione dalla retribuzione e dal servizio, in accordo al CCNL, è applicabile a fronte di:

- casi di recidiva;
- prima infrazione di maggiore gravità anche in relazione alle mansioni esplicate;

- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOG 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG 231 stesso nell'espletamento di una attività in una delle attività sensibili o delle istruzioni impartite dai superiori.

(e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'articolo 10.

Il Dipendente che, nell'espletamento di un'attività sensibile, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG 231 e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei Reati, è sottoposto per ciò stesso alla sanzione disciplinare del licenziamento nel rispetto del CCNL.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un Dipendente abbia, dolosamente o colposamente (in quest'ultimo caso, solo per i Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di Reato.

Con specifico riferimento ai Dipendenti che ricoprono la carica di dirigenti, si puntualizza che il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio, in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente MOG 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Anche le sanzioni irrogabili nei confronti dei dirigenti sono ravvisabili nel sistema disciplinare previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e applicabili nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Eventuali infrazioni attuate dai dirigenti della Società (da intendersi non soltanto come dirette violazioni del MOG 231, ma anche del D. Lgs. 231/01 e delle leggi ad esso collegate), in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo "*Principi generali relativi alle sanzioni*", compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a Dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti

non conformi al MOG 231 e/o in violazione dello stesso o, in generale, comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Qualora le infrazioni del MOG 231, ovvero del D. Lgs. 231/01 e delle leggi ad esso collegate, da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del MOG 231 da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei Reati, quest'ultimo sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazione di maggior gravità.

Mentre la sanzione del licenziamento per giustificato motivo si applica nel caso di infrazioni che possono determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni in via cautelare previste dal D. Lgs. 231/01 e tali da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro stesso, che trova nell'*intuitu personae* il suo presupposto fondamentale.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati. È previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del MOG 231, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del MOG 231 senza la preventiva comunicazione all'OdV. Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'OdV.

All'OdV dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Da un punto di vista procedurale, nella fase di accertamento, la violazione è contestata al Dipendente, concedendo allo stesso un congruo termine per addurre giustificazione al proprio comportamento. All'esito della procedura, è individuata la sanzione disciplinare eventualmente applicabile.

In caso di applicazione di una sanzione disciplinare, è fatta in ogni caso salva la facoltà della Società di agire nei confronti del Dipendente per il risarcimento dei danni cagionati dalla violazione del MOG 231 e/o del Codice Etico e/o delle procedure e dei protocolli connessi al MOG 231.

La Società assicura adeguata pubblicità preventiva delle sanzioni disciplinari applicabili. Ai Dipendenti, inoltre, verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale modifica del sistema sanzionatorio, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

2.9.4 Misure nei confronti dei soggetti apicali (e.g., membri del Consiglio di Amministrazione)

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente MOG 231 poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne proiettano l'immagine verso l'esterno. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal MOG 231, del Codice Etico, dei Protocolli e/o delle eventuali procedure connesse al MOG 231 ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione devono tempestivamente essere comunicate all'intero Consiglio di Amministrazione. La responsabilità dei componenti del Consiglio di Amministrazione nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'articolo 2392 c.c.¹.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso il/i componente/i che ha/hanno commesso le infrazioni.

Le sanzioni applicabili nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione vanno dal richiamo scritto alla rimozione dalla carica e, nel caso in cui il membro del Consiglio di Amministrazione sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie connesse alle predette violazioni.

¹ Art. 2392 c.c. **Responsabilità verso la società.**

1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.
2. In ogni caso, gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.
3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.

Il Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 2406 c.c., è competente, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario e/o in caso d'inerzia del Consiglio d'Amministrazione, dal socio di maggioranza. La convocazione dell'assemblea dei soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, precisandosi che l'azione di responsabilità nei confronti degli stessi ha natura risarcitoria e che, pertanto, non può essere considerata una sanzione. Resta inteso che, anche in questo caso, le sanzioni disciplinari, in ossequio al principio di proporzionalità, sono graduate in ragione dell'intenzionalità e della gravità del comportamento tenuto, delle circostanze in cui la violazione è stata realizzata e del livello di rischio cui la Società è stata esposta. In linea con il principio del contraddittorio, inoltre, è consentito al membro del Consiglio di Amministrazione cui è contestata la violazione dedurre giustificazioni scritte della propria condotta in un congruo termine all'uopo concesso.

2.9.5 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

Le violazioni del presente MOG 231, del Codice Etico, dei Protocolli e/o delle eventuali procedure e connesse al MOG 231 da parte dei componenti dell'OdV devono essere tempestivamente comunicate, da parte di uno qualsiasi dei sindaci o degli amministratori, all'intero Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione. Tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, adotteranno gli opportuni provvedimenti, nel rispetto del principio di proporzionalità, quali, a titolo esemplificativo, la revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

2.9.6 Misure nei confronti delle Controparti Contrattuali e dei Collaboratori e Consulenti

Ogni comportamento posto in essere dalle Controparti Contrattuali ovvero da parte di Collaboratori e Consulenti in contrasto con il MOG 231, il Codice Etico, i Protocolli e/o le eventuali procedure connesse al MOG 231 e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto 231 a carico della Società. L'OdV, in coordinamento con il Consiglio di Amministrazione, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente MOG 231 e nel Codice Etico e verifica che questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

2.10 Il piano di comunicazione e formazione

La comunicazione del MOG 231 (e del Codice Etico) avverranno tramite le modalità di seguito indicate:

- **personale interno** (e.g., Dipendenti): il MOG 231 (Parte Generale e Parti Speciali) e il Codice Etico saranno pubblicati sulla rete *intranet* aziendale. Tutti Dipendenti saranno informati riguardo l'avvenuta pubblicazione (e/o l'aggiornamento) dei predetti documenti con un'apposita comunicazione che verrà trasmessa sulla casella di posta elettronica aziendale;
- **soggetti esterni** (e.g., Controparti Contrattuali): la Parte Generale del MOG 231 e il Codice Etico saranno pubblicati sul sito *internet* aziendale www.espe.it nella sezione Governance/Documentazione Societaria.

In ogni caso, tutti i Destinatari possono richiedere copia del MOG 231 e del Codice Etico al responsabile e/o referente.

Per quanto attiene alle attività di informazione e formazione dei Destinatari, esse sono supervisionate e integrate dall'OdV e articolate come segue:

- **personale direttivo e con funzioni di rappresentanza**: si procederà ad una formazione iniziale generale in aula e, successivamente, alla formazione specifica dei neoassunti e ad un aggiornamento periodico nei casi di significativa modifica del MOG 231 e, in particolare, nel caso di introduzione da parte del Legislatore di ulteriori Reati.

Sarà cura dell'OdV verificare:

- la qualità dei corsi;
- la frequenza degli aggiornamenti;
- l'effettiva partecipazione agli stessi del personale.

I corsi di formazione dovranno prevedere:

- un'introduzione alla normativa e alle Linee Guida di Confindustria;
 - un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del MOG 231;
 - una descrizione del ruolo rappresentato dall'OdV;
 - una descrizione del sistema sanzionatorio.
- **personale non direttivo coinvolto nelle attività sensibili**: verrà organizzato un corso di formazione i cui contenuti sono simili, per natura ed estensione, a quelli descritti in precedenza. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza del corso di formazione e l'effettivo svolgimento dello stesso, anche da parte dei neo-assunti o all'atto di una modifica della posizione organizzativa che sia tale da richiedere la partecipazione al corso stesso;

- **personale non direttivo non coinvolto nelle attività sensibili:** verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i Dipendenti attualmente in forza ed a coloro che saranno successivamente assunti. Sarà cura dell'OdV verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;
- **soggetti esterni:** verrà distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell'ambito delle attività sensibili. A coloro con i quali siano instaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. Sarà cura dell'OdV verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.

I corsi di formazione sono periodici e potranno essere svolti nella modalità ritenuta più opportuna (e.g., sessioni in aula, *e-learning*). La partecipazione agli stessi è obbligatoria per tutti i Destinatari e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato al responsabile e/o al referente. Sarà cura di quest'ultimo informare l'Organismo di Vigilanza riguardo l'esito del predetto controllo. Per i Destinatari interni alla Società l'eventuale mancata partecipazione alle sessioni formative senza giustificato motivo costituisce illecito disciplinare, sanzionato secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio di cui al presente MOG 231.

Al termine di ogni sessione formativa, il livello di apprendimento dei temi trattati da parte dei partecipanti è valutato tramite appositi test.

Per ogni eventuale ulteriore necessità di chiarimento rispetto al contenuto del MOG 231 e/o del Codice Etico, i Destinatari possono rivolgersi al proprio responsabile e/o referente.

2.11 L'OdV

2.11.1 Contesto normativo

L'articolo 6, primo comma, lettera b) del Decreto 231 dispone che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”* deve essere affidato *“ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

L'Organismo di Vigilanza è la funzione aziendale cui spetta la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del MOG 231 in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.11.2 Iter di nomina e di revoca

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, struttura e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

In ragione della composizione societaria e della natura dell'attività svolta, la Società ha optato per un Organismo di Vigilanza con composizione collegiale. Il Consiglio di Amministrazione nomina, tra i membri dell'Organismo di Vigilanza, il relativo Presidente.

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza deve rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e moralità.

Sono cause di ineleggibilità, revoca e decadenza automatica dalla funzione:

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla Società;
- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado di taluno dei componenti del Consiglio di Amministrazione o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- trovarsi nelle condizioni di cui all'art. 2382 c.c. (i.e., interdizione, inabilitazione, condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero incapacità ad esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese);
- aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in enti nei confronti dei quali siano state applicate le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. 231/01;
- essere stati destinatari di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 3 della Legge 19 marzo 1990, n. 55;
- essere stati destinatari di sanzioni amministrative accessoria previste dall'art. 187-*quater* del TUF;
- essere sottoposto a procedimento penale per uno dei Reati;
- essere stato condannato con sentenza, anche non definitiva, compresa quella pronunciata su accordo delle parti ai sensi dell'articolo 444 c.p.p.:
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267, uno dei reati in materia di attività bancaria, finanziaria, mobiliare, dei mercati e dei valori mobiliari e di strumenti di pagamento, uno dei delitti contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, l'economia pubblica ovvero in materia tributaria;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per qualunque delitto non colposo;
 - per uno dei Reati, a prescindere dalla condanna;

- essere stato condannato con sentenza irrevocabile ai sensi dell'articolo 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione;
 - e, in ogni caso, per avere commesso uno dei Reati;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, dal momento in cui ad un componente sia notificata l'inizio di azione penale ai sensi degli articoli 405 e 415 *bis* c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'articolo 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli articoli 529 e 530 c.p.p.; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina è a tempo determinato e ha durata pari a 3 anni dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica dall'ufficio sopra descritte, i membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

I membri dell'Organismo di Vigilanza non possono essere revocati sino alla conclusione del mandato conferito, a meno che non si verifichi una delle seguenti ipotesi di giusta causa:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti e/o inattività ingiustificata;
- in caso di sentenza di condanna della Società per commissione di uno dei Reati, o sentenza di patteggiamento, dipendente da omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- quando siano riscontrate violazioni del MOG 231 da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità e dell'efficace attuazione del MOG 231 al fine di proporre eventuali modifiche;

- in caso di diffusione di informazioni riservate di cui l'Organismo di Vigilanza sia in possesso in ragione della propria funzione.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

2.11.3 Requisiti essenziali

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del D. Lgs. 231/01 e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, la scelta dell'OdV avviene in modo da garantire in capo allo stesso i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che dette Linee Guida richiedono per tale funzione. I membri dell'Organismo di Vigilanza si impegnano a comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il venir meno dei requisiti.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida di Confindustria, i predetti requisiti possono essere sintetizzati come segue.

2.11.3.1 Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo di Vigilanza è autonomo nei confronti della Società, ossia non è coinvolto in alcun modo in attività operative né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti e/o interferenze dirette o indirette da parte dei soggetti controllati. Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione ha il compito di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento dell'Organismo di Vigilanza, poiché ad esso compete la responsabilità ultima dal funzionamento e dell'efficacia del MOG231.

Tale requisito non sarebbe rispettato laddove, a titolo esemplificativo, l'Organismo di Vigilanza, fosse condizionato, a livello economico e/o personale, o versasse in condizioni di conflitto di interesse – anche solo potenziale – o, ancora, fosse coinvolto in attività operative e/o decisioni gestorie.

2.11.3.2 Indipendenza

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. Nel rispetto di tale requisito, la Società ha optato per l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza come unità di *staff* in posizione gerarchica di vertice, che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

2.11.3.3 Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e sulla sicurezza e salute sul lavoro.

In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché in tema di analisi dei sistemi di controllo e conoscenze della struttura e delle modalità di consumazione dei Reati. L'Organismo di Vigilanza, inoltre, è chiamato ad avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione degli aspetti relativi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi della normativa applicabile (e.g., il responsabile del servizio di prevenzione e protezione).

Nel rispetto di tale requisito, la Società seleziona i componenti dell'Organismo di Vigilanza in base al *curriculum vitae* nonché alle competenze ed esperienze professionali svolte, privilegiando profili con larga professionalità in materia di responsabilità amministrativa degli enti, di prevenzione e gestione dei rischi connessi, tenendo anche conto delle concrete caratteristiche organizzative della Società e dell'attività svolta.

2.11.3.4 Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del MOG 231, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza almeno trimestrale.

2.11.4 Funzioni

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 e in particolare svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico;
- attività di adattamento ed aggiornamento del MOG 231;
- *reporting* nei confronti degli organi societari.

2.11.5 Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del MOG 231 adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del MOG 231 da parte dei Destinatari in relazione ai Reati e rilevare eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- sulla reale efficacia del MOG 231 in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sul mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del MOG 231.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole attività sensibili, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei Protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista dagli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele previste nel MOG 231 rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei Reati.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal MOG 231. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del *management* operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo dei Dipendenti;
- effettuare periodiche verifiche, anche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MOG 231;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MOG 231;
- svolgere indagini interne in merito a presunte violazioni del MOG 231;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, ai fini degli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del MOG 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- valutare e proporre l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, previo coordinamento con il Consiglio di Amministrazione;
- predisporre, su base semestrale, la relazione informativa di cui al paragrafo "*Gestione dei flussi informativi*" che segue.

2.11.6 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico della Società.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice Etico nonché nella definizione dei piani di formazione ad esso relativi rivolti ai Destinatari.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

2.11.7 Attività di aggiornamento del MOG 231

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di valutare l'opportunità di apporre variazioni al MOG 231, formulandone adeguata proposta al Consiglio di Amministrazione, qualora dovessero rendersi necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del MOG 231 adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, svolge attività di *follow-up* (i.e., di verifica dell'attuazione e dell'effettività delle soluzioni proposte).

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre indagini sulle attività aziendali ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione dei Destinatari;
- interpretare la normativa rilevante in materia di Reati, nonché le linee guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento di quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida di Confindustria.

2.11.8 Reporting nei confronti degli organi societari

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, qualora, in caso di forma collegiale, non sia in grado di raggiungere le decisioni all'unanimità;
- all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del MOG 231 adottato;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del MOG 231 adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni

provvedimenti nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'assemblea dei soci;

- periodicamente, almeno due volte all'anno, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse, nonché in relazione a eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del MOG 231 stesso e sulle azioni correttive raccomandate; tale relazione dovrà, altresì, essere trasmessa al Collegio Sindacale;
- annualmente, circa gli esiti delle attività svolte nel corso dell'anno, il piano delle attività di controllo progettate per l'anno successivo, eventuali innovazioni normative di modifica del D. Lgs. 231/01 nonché il rendiconto relativo al *budget*.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del MOG 231 o a situazioni specifiche. Tutti gli incontri tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione devono essere documentati per iscritto tramite redazione di appositi verbali. Copia di detti verbali e di tutta la documentazione prodotta in esito a tali incontri deve essere custodita a cura dell'Organismo di Vigilanza e messa a disposizione della Società in caso di richiesta.

L'OdV, inoltre, è tenuto a comunicare al Collegio Sindacale della Società le carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del MOG 231.

2.11.9 Gestione dei flussi informativi

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

È pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del MOG 231 e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificati nel dettaglio della Parte Speciale, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questo richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio della Parte Speciale o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (c.d. flussi informativi). L'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza di tutte le informazioni ottenute durante l'espletamento del proprio mandato, pena la revoca dallo stesso e l'applicazione delle relative misure disciplinari. Detto dovere di riservatezza, in ogni caso, non impedisce all'Organismo di Vigilanza di avviare tutte le indagini necessarie, con eventuale coinvolgimento delle funzioni aziendali e/o di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza conserva tutte le informazioni e i documenti ricevuti in apposito archivio nel rispetto delle disposizioni applicabili in materia di protezione dei dati personali. Tale documentazione è accessibile al solo Organismo di Vigilanza e per le sole ragioni connesse all'espletamento del proprio mandato e deve essere messa a disposizione della Società in caso di richiesta.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente la propria funzione di verifica di funzionalità ed efficacia del MOG 231, tutte le funzioni aziendali operative nell'ambito delle attività sensibili devono fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza in merito alle risultanze periodiche delle attività di controllo svolte (e.g., tramite la predisposizione di appositi *report*) nonché in merito ad eventuali anomalie e/o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza altresì riguardano, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente all'attuazione del MOG 231 nelle attività sensibili, nonché il rispetto delle previsioni del D. Lgs. 231/01 che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOG 231, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti o omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231 o delle prescrizioni del MOG 231;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo attuate per dare attuazione al MOG 231;
- qualsiasi elemento e/o circostanza da cui possa desumersi il pericolo di interferenze criminali in relazione all'attività della Società;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine, anche nei confronti di ignoti, per la commissione (o tentata commissione) di Reati, nell'ambito dell'attività di ESPE;
- le visite, le ispezioni e gli accertamenti avviati da parte degli enti competenti (regioni, enti regionali ed enti locali) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per i Reati;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per Reati compiuti nell'esercizio dell'attività aziendale;

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- gli esiti dei controlli – preventivi e successivi – che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- gli eventuali scostamenti significativi e/o anomali tra costi effettivamente sostenuti rispetto al *budget* o al *trend* storico.

All'Organismo di Vigilanza, inoltre, dovranno essere forniti, dalle funzioni competenti:

- su richiesta, copia dei verbali di riunione del Consiglio di Amministrazione;
- periodicamente, notizie relative all'effettiva attuazione del MOG 231 in tutte le attività sensibili, all'effettivo rispetto del Codice Etico e circa l'evoluzione concreta delle attività rientranti nell'ambito delle attività sensibili;
- notizie e documentazione inerenti al sistema di deleghe e procure adottato dalla Società;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Organismo di Vigilanza è altresì destinatario di flussi ad evento da parte del Collegio Sindacale, laddove questo rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del MOG 231, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione di Reati.

Tutte le informazioni che precedono saranno trasmesse all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo email ovvero all'indirizzo pec istituito e circolarizzato.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservati nella banca dati sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dello stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

2.11.10 Poteri

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione, l'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento tramite proprio regolamento, redatto e approvato dallo stesso. Tale documento comprende, a titolo esemplificativo:

- le modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- le modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- le modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- le modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/01;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale, qualora siano necessarie competenze specifiche e in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo di alcune unità operative della Società o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini e accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel sistema sanzionatorio di cui al MOG 231, fermo restando che l'*iter* di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

Resta inteso che tutte le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza dovranno essere accuratamente tracciate, documentate e conservate a cura dell'Organismo di Vigilanza stesso (e.g., tramite la predisposizione di verbali, la conservazione dei documenti concernenti gli esiti dei controlli effettuati, copia dei *report* inviati e ricevuti).

2.11.11 *Budget*

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di

Amministrazione e proposto, in considerazione delle proprie esigenze, dal medesimo Organismo di Vigilanza.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, ferma restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del *budget* stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

2.11.12 Sistema di *whistleblowing* e procedura *whistleblowing*

Nel complessivo sistema dei flussi informativi sopra descritti, assumono particolare rilevanza le segnalazioni di condotte illecite ovvero di violazioni del MOG 231 e/o del Codice Etico e/o dei Protocolli o di eventuali ulteriori procedure adottate dalla Società, effettuate dai Destinatari o da terzi.

Al riguardo, la Società ha adottato la "*Whistleblowing Policy - Canale per le segnalazioni - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità*" (**Allegato A** al MOG 231), ai sensi della normativa e delle *best practices* applicabili, cui si rimanda interamente



ESPE S.p.A.
espe.it

Via Dell'Artigianato, 6 - 35010 Grantorto (PD) Italy
Tel. +39 049 945 50 33 • espe@espe.it • espe@pec.it

VAT n. / P.IVA e C.F. 00378170286
REA n. 130612 CCIAA PD • Cap. Sociale € 2.428.155 € i.v.