



## **ECOENERGY SPA**

### **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

*ex* D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 settembre 2014 e aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 luglio 2016



## INDICE

Parte Generale.....	5
Parte Speciale.....	39
Allegato 1 – Organigramma	
Allegato 2 – Codice Etico	
Allegato 3 – Documentazione Organizzativa	





**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO**

*ex* D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

**PARTE GENERALE**



## PARTE GENERALE - INDICE

CAPITOLO 1 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	9
1.1 Introduzione .....	9
1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.....	10
1.3 Fattispecie di reato .....	10
1.4 Apparato sanzionatorio.....	12
1.5 Tentativo.....	13
1.6 Reati commessi all'estero.....	13
1.7 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo .....	14
1.8 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti .....	15
1.9 Sindacato di idoneità.....	16
CAPITOLO 2 - MODELLO DI GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ.....	17
2.1 Introduzione .....	17
2.2 Modello di governance di ECOENERGY SpA.....	18
2.3 Assetto organizzativo di ECOENERGY SpA.....	19
CAPITOLO 3 - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ECOENERGY SPA	20
3.1 Premessa .....	20
3.2 Il Progetto per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo .....	20
3.4 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ECOENERGY SpA .....	21
CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 .....	24
4.1 L'Organismo di Vigilanza di ECOENERGY .....	24
4.2 Istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza .....	25
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	27
4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi .....	28
4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari .....	29
4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni .....	30
CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE .....	31
5.1 Funzione del sistema disciplinare.....	31
5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati .....	31
5.2.1 Misure nei confronti di dipendenti non dirigenti.....	31
5.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti.....	33
5.3 Misure nei confronti dei membri di Organi Sociali.....	34
5.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. ....	34
5.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner .....	34
CAPITOLO 6 - COMUNICAZIONE E FORMAZIONE .....	35
6.1 Premessa .....	35
6.2 Dipendenti .....	36

6.3	Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società .....	36
6.4	Altri destinatari.....	37
CAPITOLO 7 - CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....		38
7.1	Aggiornamento ed adeguamento .....	38



## CAPITOLO 1 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

### 1.1 Introduzione

---

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300<sup>1</sup> è stata dettata la disciplina della *“responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”*.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001 gli enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001)<sup>2</sup>.

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

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio degli enti e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da amministratori e/o dipendenti<sup>3</sup>.

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

La responsabilità amministrativa dell’ente è, tuttavia, esclusa se lo stesso ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Il D.Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

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

<sup>3</sup> Così l’introduzione delle *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001* di Confindustria.

<sup>4</sup> Art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – L’ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”.

## 1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

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

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001);

e/o

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che l'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>5</sup>.

## 1.3 Fattispecie di reato

In base al D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli articoli da 24 a 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- i delitti contro la Pubblica Amministrazione indicati dall'art. 24 e dall'art. 25 del D.Lgs. 231/2001: "indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico", nonché "concussione e corruzione";
- i delitti in materia informatica indicati dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001: "delitti informatici e trattamento illecito dei dati" introdotti dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48;
- i delitti associativi indicati dall'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001: "delitti di criminalità organizzata" introdotti dall'art. 2, comma 29, della L. 15 luglio 2009, n. 94; in tema di associazione a delinquere ai sensi dell'art. 416 c.p., si segnala che non rileva il reato fine dell'associazione che, quindi, può essere fuori dal novero dei reati indicati nel presente paragrafo (come per esempio i reati tributari);
- i delitti contro la fede pubblica indicati dall'art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001: "falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento"<sup>6</sup>;
- i delitti contro l'industria ed il commercio indicati dall'art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001 introdotti dall'art. 17, comma 7, lett. b), della L. 23 luglio 2009 n. 99;
- i reati societari indicati dall'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001, quali, tra gli altri, le false comunicazioni sociali,

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

<sup>6</sup> La rubrica è stata modificata dall'art. art. 17, comma 7, lettera a), numero 4) della L. 23 luglio 2009 n. 99 che ha aggiunto i reati indicati alla lett. f-bis).

l'impedito controllo, la formazione fittizia del capitale, l'indebita restituzione dei conferimenti, l'illegale ripartizione degli utili e delle riserve, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;

- i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico indicati dall'art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n.7;
- i delitti contro la vita e l'incolumità individuale indicati dall'art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001 "pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili" introdotto dall'art. 3 della L. 9 gennaio 2006 n. 7;
- i delitti contro la personalità individuale indicati dall'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, che consistono nella riduzione in schiavitù o in servitù, la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la detenzione di materiale pornografico, la pornografia virtuale, le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, introdotti dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003 n. 228 e modificato dall'art. 10 della L. 6 febbraio 2006 n. 38;
- i reati relativi agli abusi di mercato indicati dall'art. 25-sexies del d.lgs 231/2001, che consistono nell'abuso di informazioni privilegiate e nella manipolazione del mercato, introdotti dall'art. 9 della L. 18 aprile 2005 n. 62;
- i reati in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro indicati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001: "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro", introdotti dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007 n. 123 e sostituito dall'art. 300 del d.lgs 9 aprile 2008 n. 81;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita indicati dall'art. 25-octies del d.lgs 231/2001 ed introdotti dall'art. 63 del d.lgs 21 novembre n. 231;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, indicati dall'art. 25-nonies ed inseriti dall'art. 15, comma 7, lettera c) della L. 23 luglio 2009 n. 99;
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria indicato dall'art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116;
- reati ambientali indicati nell'art. 25-undecies inseriti dall'art. 2 del d.lgs 7 luglio 2011 n. 121;
- i reati transnazionali indicati dall'art. 10 della L. 16 marzo 2006 n. 146 (reati "associativi" e giudiziari) tra i quali associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope<sup>7</sup>.
- il reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare indicato dall'art. 25-duodecies inserito dall'art. 2 del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 recante norme in attuazione della direttiva 2009/52/CE.
- i reati di induzione indebita a dare o promettere utilità e di corruzione tra privati indicati rispettivamente dagli articoli 25 e 25-ter inseriti dalla legge n. 190 del 6 novembre 2012.

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora per la tendenza legislativa ad estendere la responsabilità amministrativa di cui al Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria (ad esempio con riferimento alla c.d. corruzione tra privati).

<sup>7</sup> L'illecito è considerato transnazionale quando sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

## 1.4 Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del D.Lgs. 231/2001 a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/2001, *“Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente”*) che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

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

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

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

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

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

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva<sup>8</sup>. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione

<sup>8</sup> Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D.Lgs. 231/2001, secondo cui: *“1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato*

della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001<sup>9</sup>.

## 1.5 Tentativo

---

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

E' esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

## 1.6 Reati commessi all'estero

---

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero<sup>10</sup>. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

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

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

---

*condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".*

<sup>9</sup> Si veda l'art. 15 del D.Lgs. 231/2001: "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

<sup>10</sup> L'art. 4 del D.Lgs. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)<sup>11</sup> e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

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

## 1.7 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il D.Lgs. 231/2001 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

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

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

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro

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

concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”<sup>12</sup>.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza è tenuto<sup>13</sup>.

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

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

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

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

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

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

## 1.8 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle*

<sup>12</sup> La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: *“Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione”*. Ed ancora: *“si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. “colpa organizzativa” dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.”*

<sup>13</sup> Art. 7, comma 1, del D.Lgs. 231/2001: *“Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”*.

*associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.*

Confindustria ha definito le “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001” fornendo, tra l’altro, indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

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

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati ex D.Lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell’organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

ECOENERGY SpA, ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sulla base delle Linee guida di Confindustria.

## 1.9 Sindacato di idoneità

---

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

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

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

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l’illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.



## CAPITOLO 2 - MODELLO DI GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ

### 2.1 Introduzione

---

ECOENERGY SpA, costituita nel febbraio 2003 in forma di Società a Responsabilità Limitata e trasformata nel luglio 2012 in Società per Azioni, per oggetto sociale:

- l'acquisto, la vendita, la costruzione, la ristrutturazione, la manutenzione, la demolizione, la permuta, la locazione, la gestione di beni immobili, propri e di terzi e per conto proprio e per conto di terzi, di qualsiasi natura, quali terreni, impianti e fabbricati artigianali e/o industriali e/o commerciali e/o residenziali in Italia e/o all'estero, anche mediante sottoscrizione di contratti di appalto e/o subappalto d'opera;
- la progettazione, la consulenza e la stima nel settore immobiliare, nel settore degli impianti e nel settore delle opere stradali;
- la costruzione, la riparazione e la manutenzione di: lavori di terra con eventuali opere connesse in muratura e cemento armato, edifici civili, industriali e monumentali completi di impianti ed opere connesse; opere murarie relative agli impianti per la produzione e la distribuzione di energia; opere speciali in cemento armato; impianti termici di ventilazione e condizionamento; impianti elettrici, telefonici, radiotelefonici e televisivi; opere stradali (costruzioni, pavimentazioni stradali et cetera); rilevati aeroportuali e ferroviari; lavori ferroviari; lavori idraulici; acquedotti, fognature, impianti di irrigazione, lavori di difesa e sistemazione idraulica; gasdotti e oleodotti, inclusi impianti ed opere connesse; lavori di sistemazione agraria, forestale e di verde pubblico; impianti per la produzione e distribuzione di energia, centrali termiche, impianti elettrici per centrali, cabine di trasformazione di tensione, linee ad alta tensione, media e bassa tensione, apparati vari, impianti esterni di illuminazione, linee telefoniche ed opere connesse, impianti di telecomunicazione; gallerie, ponti, viadotti e sottopassi; lavori di restauro di edifici monumentali e lavori relativi a scavi archeologici; impianti di sollevamento, di potabilizzazione e di depurazione delle acque.
- la distribuzione e commercializzazione di energia, il tutto nei limiti di legge e dai regolamenti ministeriali e dell'autorità per l'energia elettrica e per il gas;
- il noleggio, a caldo e a freddo, con o senza diritto di riscatto, di beni strumentali; la fornitura ed il noleggio di autocarri, autogru, trattori e rimorchi, motopale e veicoli industriali, con o senza operatore; il noleggio delle attrezzature per la movimentazione ed il trasporto dei rifiuti, l'apertura e la gestione di cave di proprietà e di prestito anche di terzi; la vendita di materiali e prodotti inerenti l'attività sociale (ad esempio sabbia, ghiaia, calcestruzzi, prodotti bituminosi, asfalti, materiali edili ed inerti in generale) ;
- l'attività di costruzione di impianti di bonifica e protezione ambientale, l'impermeabilizzazione dei terreni per la protezione delle falde acquifere, impianti di rilevamento e telerilevamento per il monitoraggio ambientale, lavori relativi ad impianti di trattamento di rifiuti e di sollevamento, di potabilizzazione, depurazione delle acque compreso il recupero del biogas e la produzione di energia elettrica, termica e di combustibili derivanti dai rifiuti, completi di ogni connessa opera muraria; la bonifica dei siti e dei materiali pericolosi e il recupero ambientale (anche dei beni contenenti amianto) anche di titolarità di terzi; la realizzazione e la gestione, sia in proprio che per conto di terzi, di discariche di rifiuti inerti o inertizzati, di rifiuti solidi urbani, di rifiuti pericolosi e di rifiuti non pericolosi e di rifiuti speciali industriali e di impianti fissi o mobili per il deposito preliminare; il ricondizionamento, la messa in riserva, la cernita, l'adeguamento volumetrico, il recupero e lo smaltimento di rifiuti urbani

speciali non pericolosi e speciali pericolosi derivanti da cicli di produzione e di consumo; la raccolta, il trasporto ed il conferimento agli impianti finali di smaltimento e/o di recupero di rifiuti urbani, speciali pericolosi e speciali non pericolosi, prodotti da terzi ivi compresa l'installazione di impianti di trattamento per la inertizzazione di fanghi e reflui industriali, ivi compresi quelli chimici e farmaceutici, e comprese l'attività di carico, stoccaggio e trasporto degli stessi, sia in conto proprio che in conto terzi, nonché per il recupero di materiali costituenti residui di lavorazioni industriali in ogni settore con particolare riferimento al settore metallurgico e meccanico; riduzione di materiale ferroso proveniente da forno elettrico in pezzature pronte per il riutilizzo, eseguita presso terzi; il recupero di materiali ferrosi e non ferrosi, cernita e lavorazione di scorie ferrose, sbavatura e limatura di materiali ferrosi e non ferrosi; il commercio e l'intermediazione, anche senza detenzione, l'importazione e l'esportazione di rifiuti speciali pericolosi e speciali non pericolosi anche recuperabili; l'autotrasporto di cose per conto di terzi; la demolizione di opere e costruzioni civili, industriali, commerciali, artigianali e di qualsiasi altra natura; l'esecuzione di analisi biologiche, microbiologiche, chimiche ed alimentari inerenti l'oggetto sociale;

- lo studio preliminare, la ricerca, la progettazione, lo sviluppo, la vendita e lo sfruttamento economico di ogni genere di opere dell'ingegno, brevetti industriali, modelli, processi, prototipi relativi al campo industriale, commerciale o scientifico relativi all'oggetto sociale. Essa potrà inoltre cedere anche con contratti di licenza, i diritti di utilizzo di tecnologie produttive, nonché fornire l'assistenza tecnica per la gestione di impianti.

La Società può affittare o prendere in affitto aziende o parti di esse nonché acquistare o cedere marchi commerciali o brevetti industriali e le relative licenze d'uso relative all'oggetto sociale.

La Società, nei limiti fissati dalle leggi 77/1983, 1/1991 e dal decreto legge 143/1991, potrà svolgere, sia in Italia che all'estero, tutte le operazioni commerciali ed industriali, mobiliari ed immobiliari, finanziarie e non, necessarie od utili per il raggiungimento dello scopo sociale, compreso il rilascio di garanzie reali e personali per obbligazioni proprie o di terzi, se nell'interesse sociale.

La Società potrà inoltre, in forma non prevalente ed escluso il fine di collocamento, assumere partecipazioni o cointeressenze in altre Società e/o imprese e/o enti e/o consorzi che abbiano scopi analoghi, affini o complementari al proprio o comunque aventi una funzione strumentale al raggiungimento dell'oggetto sociale.

Si precisa che sono escluse dal presente oggetto sociale le attività di intermediazione finanziaria, di cui all'articolo 106 del decreto legislativo n. 385 dell'1 settembre 1993, e quelle di intermediazione mobiliare di cui all'articolo 1 della legge n.1 del 2 gennaio 1991.

Tutte le attività devono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio; in particolare le attività di natura finanziaria devono essere svolte in ossequio al disposto delle leggi in materia.

Inoltre la Società ha conseguito le certificazioni UNI EN ISO 9001:2008, UNI EN ISO 14001:2004, BS OHSAS 18001:2007.

## 2.2 Modello di governance di ECOENERGY SpA

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione che dura in carica per 3 esercizi e scade con l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio. Il Consiglio ed i suoi membri sono rieleggibili.

Con l'eccezione delle materie riservate alla competenza dell'assemblea ai sensi di legge e dello Statuto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società e può deliberare la nomina e la revoca di procuratori.

La firma sociale e la legale rappresentanza della Società di fronte ai terzi ed in giudizio spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il controllo contabile è affidato al Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea dei Soci, che ne fissa anche i compensi, ed ha le attribuzioni ed i doveri di cui alle vigenti disposizioni di legge.

## 2.3 Assetto organizzativo di ECOENERGY SpA

---

Riportano al Presidente del Consiglio di Amministrazione :

- ❖ il Responsabile Amministrativo;
- ❖ il Responsabile Commerciale;
- ❖ il Responsabile Tecnico;
- ❖ il Responsabile Logistico e Manutenzioni,

oltre a:

- ❖ il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione;
- ❖ il Responsabile del Sistema di Gestione Qualità Ambiente e Sicurezza;

Dipendono dal Responsabile Commerciale:

- l'Ufficio Acquisti;
- l'Ufficio Gare;
- l'Ufficio Ambiente;
- l'ufficio Tecnico.

Dipendono dal Responsabile Amministrativo:

- l'Ufficio Amministrativo;
- l'Ufficio del Personale;
- l'Ufficio Controllo di Gestione.

Dipendono dal Responsabile Tecnico:

- il Responsabili di Commessa.

L'organigramma aziendale prevede ulteriori e più specifiche articolazioni ed è parte integrante del presente Modello nella sua versione di volta in volta aggiornata e presentata all'Allegato 1.

In occasione della modifica dell'organigramma, ogni Referente dei processi sensibili dovrà valutare se le modifiche abbiano un impatto tale da consigliare la modifica del Modello stesso. In tal caso il Referente dovrà darne tempestiva all'Organismo di Vigilanza che, valutata la segnalazione, attiverà le iniziative di competenza.

## CAPITOLO 3 - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ECOENERGY SPA

### 3.1 Premessa

---

L'adozione ed il costante aggiornamento di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare uno strumento di prevenzione di condotte illecite è un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società ed è un atto di responsabilità sociale da parte di ECOENERGY SpA. La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela della propria immagine e posizione, a tutela dei propri dipendenti, collaboratori e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominato "Modello") come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati *standard* di comportamento adottati dalla Società assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

ECOENERGY SpA attua costantemente un processo finalizzato a mantenere il proprio Modello Organizzativo aggiornato alla realtà aziendale, conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria (di seguito, il "Progetto").

### 3.2 Il Progetto per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ed i successivi aggiornamenti

---

La metodologia scelta per realizzare il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto è stato articolato nelle fasi di seguito sinteticamente riassunte:

- definizione dell'Organizzazione di Progetto con l'individuazione dello Steering Committee, del Team Operativo, del Responsabile Interno di Progetto e dei rispettivi ambiti di responsabilità;
- incontro preliminare con il Responsabile Interno di Progetto finalizzato a:
  - individuare e raccogliere la documentazione rilevante;
  - individuare i processi/attività sensibili;
  - identificazione dei process owner e dei soggetti da intervistare per ottenere le informazioni di dettaglio sui singoli processi/attività sensibili;
- erogazione di formazione specifica al personale operante nell'ambito della Società avente ad oggetto il D.Lgs. 231/2001 ed i reati presupposto;
- incontro di avvio del Progetto e pianificazione delle interviste con i Process Owner;
- esecuzione delle interviste pianificate per la puntuale identificazione e rilevazione dei processi/attività sensibili e degli standard di controllo in essere;

- definizione, e condivisione con i Process Owner, di una scheda per singolo processo/attività sensibile riportante:
  - descrizione del processo/attività e dei presidi di controllo esistenti;
  - indicazione delle direzioni/funzioni coinvolte;
  - individuazione del process owner e degli eventuali co-owner;
- esecuzione di un workshop di Risk Assessment con i Process Owner per la valutazione del rischio astratto di commissione di un illecito riconducibile alle “famiglie” di reato previste dal D.Lgs. 231/2001;
- valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati;
- valutazione dei protocolli di controllo in essere;
- valutazione del rischio residuo di reato;
- identificazione dei possibili ambiti di miglioramento dei controlli al fine della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- definizione della Parte Generale e della Parte Speciale del Modello.

Con riferimento all’aggiornamento del Modello sono state svolte le attività di cui alle fasi sopradescritte funzionali allo stesso aggiornamento. In dettaglio:

- incontro preliminare con Presidente del Consiglio di Amministrazione finalizzato a individuare gli eventuali nuovi processi/attività sensibili e identificazione dei process owner e dei soggetti da intervistare per ottenere le informazioni di dettaglio sugli stessi processi/attività sensibili;
- pianificazione delle interviste con i Process Owner;
- esecuzione delle interviste pianificate per la puntuale identificazione e rilevazione dei processi/attività sensibili e degli standard di controllo in essere;
- esecuzione di un workshop di Risk Assessment per la valutazione del rischio astratto di commissione di un illecito riconducibile alle “famiglie” di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 per le nuove attività sensibili ovvero rispetto ai nuovi reati per le attività già declinate nel Modello;
- valutazione dei protocolli di controllo in essere;
- valutazione del rischio residuo di reato;
- identificazione dei possibili ambiti di miglioramento dei controlli al fine della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- aggiornamento della Parte Generale e della Parte Speciale del Modello.

### 3.4 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ECOENERGY SpA

La costruzione da parte di ECOENERGY SpA di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito, anche, il “Modello”) ha comportato, dunque, un’attività d’adeguamento del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il D.Lgs. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal decreto stesso.

Il D.Lgs. 231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 dello stesso Decreto, un valore scriminante all’adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle 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 deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, ECOENERGY SpA ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dai codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a ECOENERGY SpA di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa della Società, da parte di soggetti apicali e di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, agenti, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di ECOENERGY SpA, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare nel potenziale autore del reato piena consapevolezza di commettere un illecito fortemente condannato e contrario agli interessi della Società anche quando questa, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione di ECOENERGY SpA, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- previsione di *standard* di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- istituzione di un organismo di vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;
- flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico;
- sistema formalizzato di deleghe e poteri;
- sistema formalizzato di procedure,

e contiene:

(i) nella parte generale, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- al sistema di *governance* e assetto organizzativo di ECOENERGY SpA;
- alla metodologia adottata per le attività di *risk assessment* e *gap analysis*;
- alla individuazione e nomina dell'organismo di vigilanza di ECOENERGY SpA, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;

(ii) nella parte speciale, una descrizione relativa ai processi/attività sensibili e relativi standard di controllo.

Il Codice Etico enuncia i principi etici e i valori che informano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale. Tali principi e valori trovano coerenza nelle regole di comportamento contenute nel presente Modello.

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

### 4.1 L'Organismo di Vigilanza di ECOENERGY

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

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

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

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

Le Linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo tali Linee Guida:

- i) i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*, la previsione di un *“riporto”* dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”*<sup>14</sup> necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza;
- iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza

<sup>14</sup> *“Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico”*. Confindustria, *Linee guida, cit.*,. In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del modello organizzativo e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione;
- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- *a posteriori*, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.

A titolo esemplificativo, le Linee guida di Confindustria menzionano le seguenti tecniche:

- campionamento statistico;
- tecniche di analisi e valutazione dei rischi e misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti);
- flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
- tecniche di intervista e di elaborazione di questionari;
- elementi di psicologia;
- metodi per l'individuazione di frodi.



del modello e *“priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari”*.

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

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell’organismo di vigilanza. D’altro lato, le citate Linee Guida ipotizzano una serie di soluzioni alternative ai fini della composizione dello stesso, fra le quali anche l’inserimento *tout court* di organismi già esistenti all’interno della società, quali il Comitato per il Controllo Interno o la Funzione *Audit*.

ECOENERGY SpA ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l’effettività dei controlli cui l’organismo di vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall’art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 ed alla luce delle esposte indicazioni di Confindustria, ECOENERGY SpA ha identificato il proprio organismo di vigilanza (di seguito, *“Organismo di Vigilanza”* o *“OdV”*) in un organismo monocratico costituito da un componente esterno che deve possedere e documentare sia i requisiti di professionalità e competenza per lo svolgimento delle funzioni, sia requisiti personali di onorabilità e indipendenza determinanti per la necessaria autonomia di azione.

L’Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione al fine di tutelarne l’autonomia.

## 4.2 Istituzione, nomina e sostituzione dell’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza di ECOENERGY SpA è istituito con determina del Consiglio di Amministrazione resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e comunque fino a quando resta in carica il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e è rieleggibile.

La nomina quale componente dell’Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità<sup>15</sup>.

Nella scelta del componente dell’Organismo di Vigilanza gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell’Organismo, all’onorabilità e all’assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa.

<sup>15</sup> *“Allo scopo di assicurare l’effettiva sussistenza dei descritti requisiti, sia nel caso di un Organismo di vigilanza composto da una o più risorse interne che nell’ipotesi in cui esso sia composto, in via esclusiva o anche, da più figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l’autonomia e l’indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.). Tali requisiti andranno specificati nel Modello organizzativo. I requisiti di autonomia, onorabilità e professionalità potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria. Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell’Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l’esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall’ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni”*. Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione definitiva aggiornata al 24 maggio 2004, 25 s.

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina e, in seguito, con cadenza annuale, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità componente dell'Organismo di Vigilanza<sup>16</sup>.

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

- relazioni di parentela, *coniugio* o affinità entro il IV grado con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, funzionari e componenti degli Organi di Governo dei Soci;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex art. 2 *bis* della legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale.

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

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

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

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);

<sup>16</sup> Nel senso della necessità che l'Organo Dirigente, al momento della nomina "*dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri*", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Nell'esercizio della propria funzione l'OdV non deve trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi esso è tenuto ad informare immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione. Di tali ipotesi viene data menzione nella relazione di cui al successivo punto 4.3.2.

Qualsiasi decisione riguardante l'Organismo di Vigilanza relativa a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

### 4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

---

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello. A tal fine, l'Organismo si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito regolamento (Regolamento dell'OdV), che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

Per lo svolgimento della propria funzione, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei Reati previsti dal Decreto, proponendone tempestivamente l'eventuale aggiornamento al Consiglio di Amministrazione;
- verificare, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni di cui è destinatario, il rispetto del Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello, rilevando eventuali scostamenti comportamentali;
- svolgere periodica attività ispettiva, secondo le modalità e le scadenze indicate nel Regolamento dell'OdV e dettagliate nel piano delle verifiche dell'OdV;
- proporre tempestivamente all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni in presenza di accertate violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello e il Codice Etico, di cui al seguente cap. 6;
- fornire l'informativa nei confronti degli organi sociali in accordo con quanto definito al seguente punto 4.5;
- accedere liberamente presso qualsiasi unità organizzativa, senza necessità di preavviso, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio di reato, come meglio elencate nella Parte Speciale del Modello;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio di reato, laddove necessario, al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, rappresentanti esterni alla Società e in genere a tutti i soggetti tenuti

all'osservanza del Modello, sempre che tale potere sia espressamente indicato nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;

- ricevere, per l'espletamento dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l'attuazione del Modello, le informazioni previste in accordo con quanto indicato al successivo punto 4.3, dal presente Modello o, comunque, disposte dall'Organismo di Vigilanza;
- svolgere le proprie funzioni coordinandosi con i Responsabili dei processi (Process Owner e Co-owner) per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello;
- fornire il supporto richiesto nella interpretazione delle previsioni contenute nel Modello e della loro applicazione;
- formulare e sottoporre al Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

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

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione di ECOENERGY SpA curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

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

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare:

- i) I Responsabili dei processi (Process Owner), qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'Organismo di Vigilanza una relazione scritta avente come minimo il seguente contenuto:
  - a) una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
  - b) una descrizione delle attività di verifica effettuate in merito all'attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento dell'efficacia dagli stessi intraprese;
  - c) l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione e alle relative procedure di attuazione;
  - d) gli eventuali ulteriori contenuti come potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'OdV.
- ii) I Responsabili dei processi (Process Owner) devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
  - a) l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
  - b) gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
  - c) il sistema delle deleghe e procure aziendali ed ogni suo aggiornamento;
  - d) gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;

- e) i rapporti predisposti dalle funzioni/organi di Controllo nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
  - f) i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
  - g) le informazioni in merito all'andamento delle attività aziendali come puntualmente definite nell'ambito delle procedure di attuazione dei protocolli previsti nella Parte Speciale del Modello.
- iii) Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società devono segnalare la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza. In ogni caso devono essere sempre oggetto di segnalazione:
- a) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, e che possano coinvolgere la Società;
  - b) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penale nei loro confronti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria.
- iv) I collaboratori e tutti i soggetti esterni alla Società sono tenuti nell'ambito dell'attività svolta per la Società a segnalare direttamente all'OdV le violazioni di cui al punto precedente, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.
- v) Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società possono chiedere chiarimenti all'OdV in merito alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, dei protocolli di prevenzione, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo è istituita la casella di posta elettronica [odv@ecoenergyspa.it](mailto:odv@ecoenergyspa.it) dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei membri degli organi sociali della Società e dei collaboratori esterni. Le segnalazioni possono essere comunicate anche oralmente o trasmesse tramite posta ad un membro dell'OdV o, comunque, all'Organismo presso la sede della Società. Nel caso in cui le segnalazioni siano comunicate oralmente, il membro dell'OdV, redige verbale del colloquio. In ogni caso, provvede tempestivamente ad informare gli altri componenti dell'OdV.

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'OdV. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al successivo Capitolo 5 *Il sistema disciplinare*.

#### 4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Modello.

L'OdV, ogni qual volta lo ritenga opportuno e con le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV, informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

L'OdV redige semestralmente una relazione scritta al Amministratore al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività svolte nel semestre dall'OdV;
- una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate. Nel caso di violazioni del Codice Etico o del Modello da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'OdV provvede alle comunicazioni di cui al successivo punto 5.3;
- informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- la segnalazione dell'eventuale conflitto di interesse, anche potenziale, di cui al precedente punto 4.2;
- eventuali aggiornamenti sulla pianificazione delle verifiche;
- il rendiconto delle spese sostenute ed il preventivo proposto, su base annuale.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché li informi in merito alle attività dell'ufficio.

#### 4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

---

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

I componenti dell'OdV decaduti, con l'assistenza della società, devono consentire un corretto trasferimento degli archivi ai componenti subentranti.

## CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE

### 5.1 Funzione del sistema disciplinare

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

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria<sup>17</sup>.

Tali sanzioni sono applicabili anche nelle violazioni alle disposizioni contenute nel Codice Etico, elemento costitutivo del Modello.

La Società, al fine di assicurare la rispondenza del Modello ai contenuti minimi dettati dal legislatore ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione e al ruolo ricoperto dall'eventuale autore della violazione.

### 5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di ECOENERGY SpA costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e la stessa valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* di ECOENERGY SpA.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

#### 5.2.1 Misure nei confronti di dipendenti non dirigenti

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, ECOENERGY SpA intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le

<sup>17</sup> "La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale". Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione definitiva aggiornata al 24 maggio 2004, 19.

disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni e dell'eventuale recidiva.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dagli artt. 217 del *“Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti”* approvato il 5 dicembre 2012 e successive modifiche e integrazioni (di seguito *“CCNL”*) sono i seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta ;
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento per mancanze ai sensi dell'art 10.

In particolare:

1. incorre nel provvedimento di richiamo verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
2. incorre nel provvedimento di ammonizione scritta il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
3. incorre nel provvedimento multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1 e 2. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
4. incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.
5. incorre nel provvedimento del licenziamento per mancanze ai sensi dell'art 10 il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio alla Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:



- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa di ECOENERGY SpA di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- a) al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- b) all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- c) al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- d) alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

In particolare compete al Presidente del Consiglio di Amministrazione la gestione della procedura disciplinare. Il Personale garantirà adeguata informativa all'Organismo di Vigilanza.

### 5.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

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

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

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al d lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex D.Lgs. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, ECOENERGY SpA, adotta nei confronti del Dirigente la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile. Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

In particolare compete al Presidente del Consiglio di Amministrazione la gestione della procedura disciplinare. Il Personale garantirà adeguata informativa all'Organismo di Vigilanza.

### 5.3 Misure nei confronti dei membri di Organi Sociali

---

In caso di comportamenti in violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri di organi sociali, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### 5.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

---

In ipotesi di violazione delle regole previste dal Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione assumerà di concerto con il Collegio Sindacale gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e fatta salva l'eventuale richiesta risarcitoria.

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

### 5.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

---

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

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

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

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

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione cura, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, l'elaborazione e l'aggiornamento di specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l'eventuale richiesta di risarcimento danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

## CAPITOLO 6 - COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

### 6.1 Premessa

---

ECOENERGY SpA, al fine di dare efficace attuazione al Modello, si impegna ad una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

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

La Società, infatti, intende:

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

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

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

L'attività di comunicazione e formazione è responsabilità del Presidente del Consiglio di Amministrazione con la supervisione dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

## 6.2 Dipendenti

---

Ogni dipendente è tenuto a:

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

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

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnata copia del Modello e del Codice Etico o viene garantita la possibilità di consultarli direttamente sull'*Intranet* aziendale in un'area dedicata.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete *Intranet*, tale documentazione dovrà loro essere messa a disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto condiviso e monitorato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: *staff meeting*, corsi *on line* ecc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La Società potrà valutare l'opportunità di predisporre un questionario di autovalutazione da trasmettere in formato elettronico tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e l'applicazione dei principi etici contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza monitorerà il livello di recepimento del Modello attraverso periodiche specifiche verifiche.

## 6.3 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società

---

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

## 6.4 Altri destinatari

---

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

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi il Codice Etico ed, eventualmente, un estratto del Modello.

## CAPITOLO 7 - CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

### 7.1 Aggiornamento ed adeguamento

---

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ii) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- iii) modifiche normative;
- iv) risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale, a sua volta, provvederà, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare al Presidente del Consiglio di Amministrazione il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

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

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.



# CODICE ETICO

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 settembre 2014





## INDICE

CAPITOLO 1 - DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE .....	4
CAPITOLO 2 - ASPETTI GENERALI E PRINCIPI ISPIRATORI .....	4
2.1 Introduzione ed ambito di applicazione.....	4
2.2 Natura ed obiettivi del Codice.....	4
2.3 Valori fondamentali per ECOENERGY SpA.....	5
CAPITOLO 3 - PRINCIPI E NORME DI CONDOTTA VERSO SOGGETTI ESTERNI .....	6
3.1 Relazioni con i Clienti.....	6
3.2 Relazioni con i Fornitori.....	7
3.3 Relazioni con i Soci .....	7
3.4 Relazioni con la Pubblica Amministrazione e con altre autorità o istituzioni .....	8
3.4.1. <i>Rapporti Istituzionali in Generale</i> .....	8
3.4.2. <i>Trattative e Rapporti con la Pubblica Amministrazione</i> .....	8
3.4.3. <i>Finanziamenti ed Erogazioni Pubbliche</i> .....	9
3.4.4. <i>Rapporti con le Autorità Giudiziarie</i> .....	9
3.4.5. <i>Rapporti con Partiti Politici</i> .....	9
CAPITOLO 4 - PRINCIPI E NORME DI CONDOTTA VERSO DIPENDENTI E COLLABORATORI .....	9
4.1 Relazioni con dipendenti e collaboratori.....	9
4.2 Conflitto di Interessi .....	10
4.3 Riservatezza delle informazioni.....	10
4.4 Omaggi e regalie.....	10
4.5 Utilizzo delle risorse informatiche e dei sistemi di telecomunicazioni .....	10
4.6 Rispetto della sicurezza e salute dei lavoratori .....	11
CAPITOLO 5 - PRINCIPI E NORME DI CONDOTTA NELLA GESTIONE SOCIETARIA.....	11
5.1 Comunicazioni e Informazioni Societarie .....	11
5.2 Rapporti con i Mezzi di Informazione.....	11
5.3 Tutela del Patrimonio Sociale.....	11
5.4 Amministrazione societaria .....	12
5.5 Controlli Interni .....	12
CAPITOLO 6 - ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO .....	12
6.1 Comunicazione e diffusione del Codice Etico.....	13
6.2 Violazione del Codice Etico e sistema sanzionatorio.....	13

# CODICE ETICO

## CAPITOLO 1 - DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori di ECOENERGY SpA sono i principali destinatari del presente Codice Etico. Tali soggetti devono attenersi ai principi ed agli standard di comportamento ivi riportati, ispirando i quotidiani comportamenti aziendali.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta contraria alle leggi vigenti ed alle regole del presente Codice. Il Codice Etico si configura infatti come strumento di garanzia e di affidabilità, a tutela del patrimonio e della reputazione della Società.

Anche tutti coloro che a vario titolo (partner, fornitori, prestatori di servizi, consulenti, ecc.) collaborano con la Società sono tenuti al rispetto delle norme del presente Codice Etico nelle parti loro applicabili.

Le regole contenute nel presente Codice Etico integrano il comportamento che i Dipendenti sono tenuti ad osservare anche in conformità alle regole di ordinaria diligenza cui sono tenuti i prestatori di lavoro, disciplinate dalla normativa in materia di rapporti di lavoro.

## CAPITOLO 2 - ASPETTI GENERALI E PRINCIPI ISPIRATORI

### 2.1 Introduzione ed ambito di applicazione

---

Il presente Codice Etico è una dichiarazione pubblica di ECOENERGY SpA in cui sono individuati l'insieme dei valori e dei principi, gli impegni e le responsabilità di valore etico a cui, dalla costituzione, ECOENERGY SpA si ispira. La diffusione e l'attuazione del Codice Etico rispondono, inoltre, ai principi contenuti nel Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Il Codice deve infatti considerarsi un elemento essenziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da ECOENERGY SpA anche ai sensi e per gli effetti del Decreto.

### 2.2 Natura ed obiettivi del Codice

---

Il Codice Etico è un documento di ECOENERGY SpA adottato mediante formale approvazione del Consiglio di Amministrazione. Esso è rivolto e vincola tutti i Destinatari tra cui i collaboratori esterni della Società, quali ad esempio procuratori, collaboratori a progetto o coordinati e continuativi, consulenti, nonché tutti coloro con i quali la Società entra in rapporti negoziali a vario titolo (tra i quali, ad esempio, clienti, fornitori, consulenti).

La Società si impegna a trasmettere a tutti i collaboratori esterni, prima dell'inizio di ogni relazione di collaborazione, copia del presente Codice e a garantirne il rispetto anche attraverso idonee clausole contrattuali.

L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti, dai collaboratori esterni e dai soggetti aventi relazioni d'affari con la Società.

ECOENERGY SpA infatti:

- riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici, agli standard ed ai principi di comportamento stabiliti dal Codice;
- non instaura né prosegue rapporti d'affari con chiunque non condivida o si rifiuti di rispettare i principi del Codice;
- responsabilizza coloro che, a vario titolo, hanno rapporti con ECOENERGY SpA in ordine all'osservanza di detti principi, predisponendo un apposito sistema sanzionatorio che assicuri l'effettività e l'efficacia del Codice e si impegna ad applicarlo indistintamente a tutte le categorie di Destinatari;
- promuove la diffusione del Codice presso i Destinatari e fornisce un adeguato sostegno formativo e informativo, mettendo a disposizione dei Destinatari un idoneo supporto cui rivolgersi in caso di dubbi interpretativi concernenti lo stesso;
- garantisce la riservatezza ai Destinatari che segnalino violazioni del Codice e cura che gli stessi non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione.

### 2.3 Valori fondamentali per ECOENERGY SpA

Il Codice riporta i valori fondamentali di riferimento che devono orientare i comportamenti di tutti i Collaboratori della Società, al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali, la tutela del patrimonio, dell'affidabilità e dell'immagine e reputazione aziendale.

ECOENERGY SpA si propone di consolidare la propria leadership anche attraverso l'acquisizione di nuovi clienti e la diversificazione ed integrazione di nuovi servizi, perseguendo l'eccellenza delle proprie attività e salvaguardando:

- la soddisfazione del cliente;
- la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- i requisiti di responsabilità sociale;
- la conformità di tutte le attività alle leggi dello Stato e alle Direttive Comunitarie.

ECOENERGY SpA si impegna pertanto a :

- assicurare più elevati standard di qualità del servizio erogato in un rapporto costi-benefici economicamente sostenibile;
- seguire puntualmente l'evoluzione legislativa e normativa ed adeguarsi tempestivamente alle nuove prescrizioni;
- adottare criteri atti ad un uso sostenibile delle risorse;
- ridurre i rischi per la salute e la sicurezza del personale mediante lo sviluppo e l'attuazione di appropriati programmi di formazione, l'adozione di istruzioni di lavoro e l'utilizzo di appropriate misure operative di organizzazione del lavoro;
- promuovere il massimo impegno nella formazione, sensibilizzazione, coinvolgimento del personale.

In particolare, le operazioni, i comportamenti e i rapporti sia interni che esterni a ECOENERGY SpA si ispirano ai seguenti valori fondamentali:

- *legalità, onestà e correttezza*: in nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza, legalità e non discriminazione.

ECOENERGY SpA si adopera, nell'ambito della propria organizzazione aziendale, per la diffusione e la conoscenza delle norme di legge, del Codice e delle procedure dirette a prevenire la violazione di norme di legge e per il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della privacy e delle opportunità, di tutti i soggetti che risultino coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale;

- *rapporti con la collettività e le Autorità Pubbliche*: i rapporti con le Autorità Pubbliche e la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza, buona fede e collaborazione, nel pieno rispetto delle normative di legge;
- *trasparenza*: le informazioni che vengono diffuse da ECOENERGY SpA devono essere complete, trasparenti, comprensibili, accurate e devono rispettare i principi di parità e contemporaneità di accesso;
- *imparzialità*: nelle relazioni con soci, clienti, fornitori, dipendenti e collaboratori ed i terzi in generale ECOENERGY SpA evita ogni discriminazione;
- *rispetto delle persone e pari opportunità*: ECOENERGY SpA rispetta i diritti fondamentali delle persone e garantisce a tutti eguali opportunità;
- *professionalità e valorizzazione delle risorse umane*: ECOENERGY SpA riconosce la centralità delle risorse umane e ne tutela e promuove il valore allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun Collaboratore, seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità, e prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale e all'acquisizione di maggiori competenze;
- *conflitti di interesse*: nello svolgimento della propria attività, ECOENERGY SpA si adopera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse. Ogni decisione di Business è presa nell'interesse della Società;
- *sicurezza, salvaguardia della salute e condizioni di lavoro*: l'integrità fisica e morale dei dipendenti e dei collaboratori è considerata un valore primario da parte della Società. ECOENERGY SpA tutela la sicurezza, l'igiene e la salute nei luoghi di lavoro e ritiene fondamentale e prioritario, nell'espletamento dell'attività, il rispetto dei diritti dei lavoratori ed il pieno rispetto della legislazione vigente in materia di sicurezza, igiene e salute sul lavoro;
- *ambiente*: ECOENERGY SpA promuove il rispetto e la salvaguardia dell'ambiente, impegnandosi attivamente a garantire il rispetto della vigente normativa ambientale nello svolgimento delle attività aziendali.

## CAPITOLO 3 - PRINCIPI E NORME DI CONDOTTA VERSO SOGGETTI ESTERNI

### 3.1 Relazioni con i Clienti

Costituisce obiettivo primario di ECOENERGY SpA la piena soddisfazione delle esigenze dei propri Clienti, attraverso comportamenti affidabili, corretti, non discriminatori e tesi a garantire alti livelli di professionalità.

La Società imposta i contratti ed i rapporti con i Clienti in modo corretto, completo e trasparente, nel rispetto delle norme di legge, del Codice Etico e delle procedure interne.

ECOENERGY SpA si impegna a mantenere il totale riserbo su informazioni riservate riguardanti i propri Clienti, ed assicura un uso di suddette informazioni solo per ragioni strettamente professionali e

comunque connesse ai servizi erogati ai Clienti come contrattualmente definiti. Anche i clienti sono tenuti ad assicurare la riservatezza in riferimento a informazioni, documenti, dati personali, relativi a ECOENERGY SpA e al suo personale.

Viene fatto divieto assoluto di offrire/ricevere, direttamente o indirettamente, a/da Clienti regalie e/o benefici (denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità) tali da poter essere interpretati da un osservatore imparziale come finalizzati al conseguimento di un vantaggio, anche non economico.

### 3.2 Relazioni con i Fornitori

---

I processi di acquisto di beni o servizi devono essere diretti alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per ECOENERGY SpA, nel rispetto dei principi di lealtà ed imparzialità nei confronti di ogni Fornitore in possesso dei requisiti oggettivi richiesti secondo la normativa vigente e le norme aziendali.

I rapporti con i Fornitori devono essere improntati all'assoluto rispetto della normativa di legge, dei principi del Codice e delle procedure e dei regolamenti interni.

ECOENERGY SpA richiede che i propri Fornitori tengano un comportamento corretto, diligente e conforme alle disposizioni di legge, con particolare attenzione al rispetto delle normative e delle buone pratiche in materia di etica, tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e di rispetto dell'ambiente e tutela della proprietà intellettuale, dell'industria e del commercio.

ECOENERGY SpA si impegna a mantenere il totale riserbo su informazioni riservate riguardanti i propri Fornitori ed ai relativi dati personali ed assicura un uso di suddette informazioni solo per ragioni strettamente professionali. Anche i Fornitori sono tenuti ad assicurare la riservatezza in riferimento a informazioni, documenti, dati personali, relativi a ECOENERGY SpA e al suo personale.

Viene fatto divieto assoluto di offrire/ricevere, direttamente o indirettamente, ai/dai Fornitori regalie e/o benefici (denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità) tali da poter essere interpretati da un osservatore imparziale come finalizzati al conseguimento di un vantaggio, anche non economico.

### 3.3 Relazioni con i Soci

---

ECOENERGY SpA in accordo ai principi di trasparenza e imparzialità si è dotata di presidi organizzativi atti a garantire una corretta gestione delle relazioni con i propri Soci. In relazione a tali principi, tra l'altro, è vietato:

- ledere l'integrità del patrimonio sociale in qualsiasi forma e con qualunque mezzo. In particolare, fuori dai casi in cui lo consenta espressamente la legge, restituire in qualsiasi forma i conferimenti o liberare i soci dall'obbligo di eseguirli, di ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero di ripartire riserve non distribuibili per legge, effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni violando le norme poste a tutela dei creditori;
- compiere qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto a influenzare la volontà dei componenti l'assemblea dei soci per ottenere la irregolare formazione di una maggioranza e/o influenzare una deliberazione;
- diffondere notizie false, sia all'interno sia all'esterno della Società, concernenti ECOENERGY SpA stessa;
- praticare preferenze tra i soci mantenendo, con riferimento alle informazioni generali, pari accesso a tutti i soci.

## 3.4 Relazioni con la Pubblica Amministrazione e con altre autorità o istituzioni

### 3.4.1. Rapporti Istituzionali in Generale

Nei rapporti istituzionali ECOENERGY SpA si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello territoriale, statale, comunitario;
- rappresentare gli interessi e le posizioni di ECOENERGY SpA in maniera trasparente, rigorosa, coerente e corretta, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni normative nazionali ed internazionali e delle procedure aziendali;
- adeguare la propria condotta al rispetto dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta la Pubblica Amministrazione;
- interfacciarsi con interlocutori istituzionali esclusivamente tramite persone a ciò espressamente delegate dai vertici di ECOENERGY SpA e che non si trovino in una situazione di conflitto di interessi.

### 3.4.2. Trattative e Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Premesso che per Pubblica Amministrazione si intendono tutti quei soggetti, privati e di diritto pubblico, che svolgono una "funzione pubblica" o un "pubblico servizio", dove:

- per "funzione pubblica" si intendono le attività, disciplinate da norme di diritto pubblico, attinenti le funzioni legislative, amministrative e giudiziarie;
- per "pubblico servizio" si intendono le attività di produzione di beni e servizi di interesse generale ed assoggettate alla vigilanza di un'Autorità Pubblica, e quelle attività volte a garantire i diritti della persona alla vita, alla salute, alla libertà di comunicazione, anche in regime di concessione e/o convenzione,

nello svolgimento di trattative e di qualsiasi altra attività volta all'aggiudicazione di contratti da stipularsi con la Pubblica Amministrazione, è fatto divieto di:

- promettere o erogare contributi diretti o indiretti, in qualsiasi forma, e divieto di destinare fondi e finanziamenti a sostegno di soggetti pubblici, salvo quanto ammesso e previsto dalle leggi e regolamenti vigenti;
- proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare indebitamente, direttamente od indirettamente impiegati della Pubblica Amministrazione;
- intrattenere rapporti di impiego con dipendenti o esponenti della Pubblica Amministrazione, o loro parenti entro il secondo grado, che partecipino o abbiano partecipato personalmente a trattative d'affari con la Società o avallato richieste di quest'ultima, salvo che sia stata effettuata una debita istruttoria preventiva da parte delle competenti funzioni e vi sia un'adeguata motivazione;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- compiere qualsiasi altro atto volto a indurre i rappresentanti della Pubblica Amministrazione a fare, o ad omettere di fare, qualcosa in violazione delle leggi dell'ordinamento cui essi appartengono, anche con la finalità di favorire o danneggiare una parte in un processo;
- abusare della propria posizione o dei propri poteri per indurre o costringere qualcuno a promettere indebitamente a sé o ad altri denaro o altra utilità.

ECOENERGY SpA non potrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da soggetti terzi quando si possa configurare, anche solo astrattamente, un conflitto d'interesse. Inoltre soggetti terzi che operano per conto della Società, hanno l'obbligo di astenersi dall'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione in ogni altro caso in cui sussistano gravi ragioni di convenienza.

Viene fatto divieto assoluto di offrire/ricevere, direttamente o indirettamente, ai/dai rappresentanti della Pubblica Amministrazione regalie e/o benefici (denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità) tali da poter essere interpretati da un osservatore imparziale come finalizzati al conseguimento di un vantaggio, anche non economico.

#### *3.4.3. Finanziamenti ed Erogazioni Pubbliche*

---

ECOENERGY SpA condanna qualsiasi comportamento volto a:

- conseguire da parte dello Stato, della Unione Europea o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore;
- destinare a finalità diverse da quelle per le quali sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti o altra erogazione dello stesso tipo ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità Europee.

È proibito distrarre o destinare con tempistiche e/o a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità Europee, anche se di modico valore e/o importo.

#### *3.4.4. Rapporti con le Autorità Giudiziarie*

---

Nello svolgimento della propria attività, ECOENERGY SpA opera in modo lecito e corretto, collaborando con l'autorità giudiziaria, le forze dell'ordine e qualunque "pubblico ufficiale" e "incaricato di pubblico servizio" che abbia poteri ispettivi e svolga indagini nei suoi confronti.

#### *3.4.5. Rapporti con Partiti Politici*

---

ECOENERGY SpA non eroga, in qualsivoglia forma, contributi destinati a finanziare partiti politici, comitati, organizzazioni pubbliche o candidati politici.

## **CAPITOLO 4 - PRINCIPI E NORME DI CONDOTTA VERSO DIPENDENTI E COLLABORATORI**

### **4.1 Relazioni con dipendenti e collaboratori**

---

In applicazione dei principi del rispetto e della tutela dei diritti umani ECOENERGY SpA svolge la propria attività mantenendo con i collaboratori, ed in particolare con i dipendenti, rapporti basati sulla lealtà, trasparenza e rispetto reciproci, senza praticare alcuna discriminazione, impegnandosi ad offrire a tutti i dipendenti le medesime opportunità di lavoro e opportunità di crescita professionale e di sviluppo di carriera basato su criteri di merito.

La Società condanna ogni forma di sfruttamento del lavoro.

---

## 4.2 Conflitto di Interessi

---

I dipendenti ed i collaboratori devono mantenere una posizione di autonomia ed integrità al fine di evitare situazioni di conflitto d'interessi rispetto all'attività dell'impresa. Il dipendente o il collaboratore che si trovasse in una situazione di conflitto d'interessi, anche solo potenziale, deve preventivamente e tempestivamente darne comunicazione al proprio responsabile che, secondo le modalità previste, informerà l'Organismo di Vigilanza.

## 4.3 Riservatezza delle informazioni

---

Il dipendente è tenuto a mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, adoperandosi affinché vengano rispettati gli adempimenti previsti dalle vigenti normative sulla privacy.

## 4.4 Omaggi e regalie

---

Viene fatto divieto assoluto di:

- offrire/ricevere, direttamente o indirettamente, regalie e/o benefici (denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità) tali da poter essere interpretati da un osservatore imparziale come finalizzati al conseguimento di un vantaggio, anche non economico;
- abusare della propria posizione o dei propri poteri per indurre o costringere qualcuno a promettere indebitamente a sé o ad altri denaro o altra utilità.

## 4.5 Utilizzo delle risorse informatiche e dei sistemi di telecomunicazioni

---

Chiunque abilitato ad operare sui sistemi informativi di ECOENERGY SpA è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati, è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza ed è obbligato a utilizzarli tenendo conto delle regole di utilizzo di seguito disposte:

- le password di accesso ai citati sistemi devono essere trattate con l'adeguato livello di riservatezza;
- le apparecchiature informatiche e/o telematiche devono essere utilizzate all'esclusivo beneficio della Società ed essere poste in sicurezza ogni qualvolta ve ne sia necessità;
- rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti il rapporto di lavoro;
- i programmi non strettamente disposti dalla Società sono vietati e pertanto ne è punita l'installazione e l'uso;
- il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati o meno dallo Stato da altro ente pubblico o di pubblica utilità, ovvero l'accesso abusivo agli stessi, è punito come è punito il danneggiamento di sistemi informatici o telematici e/o di pubblica utilità;
- è vietato installare apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche così come diffondere dette apparecchiature, dispositivi o programmi come praticare l'intercettazione, l'impedimento o l'interruzione di comunicazioni informatiche o telematiche;
- i dipendenti si impegnano a rispettare le leggi relative alla tutela dei diritti d'autore che proteggono i diritti di proprietà intellettuale.



---

## 4.6 Rispetto della sicurezza e salute dei lavoratori

---

I dipendenti e collaboratori della Società, ciascuno per quanto di propria competenza, sono tenuti ad assicurare il pieno rispetto delle norme di legge, dei principi del presente Codice e delle procedure aziendali ed ogni altra disposizione interna prevista per garantire la tutela della sicurezza, salute ed igiene sui luoghi di lavoro.

## CAPITOLO 5 - PRINCIPI E NORME DI CONDOTTA NELLA GESTIONE SOCIETARIA

---

### 5.1 Comunicazioni e Informazioni Societarie

---

È principio fondamentale per ECOENERGY SpA offrire ai soci un'informazione completa per renderli consapevoli ed informati, e di conseguenza la Società si impegna a:

- attuare una politica aziendale improntata alla correttezza e in grado di garantire nel tempo apprezzabili risultati economici fondati su un rapporto costi – benefici socialmente sostenibili;
- favorire la conoscenza delle politiche aziendali, dei programmi e dei progetti della Società;
- diffondere comunicazioni rispondenti a verità, chiarezza, completezza, trasparenza, tempestività e predisposte secondo criteri omogenei e, in ogni caso, conformi alla vigente normativa applicabile e nel rispetto delle regole e delle pratiche di corretta condotta professionale.

---

### 5.2 Rapporti con i Mezzi di Informazione

---

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, con gli interlocutori esterni devono essere gestiti esclusivamente dai soggetti a ciò espressamente delegati e nel rispetto delle specifiche procedure e disposizioni impartite dai vertici di ECOENERGY SpA.

Tutti gli altri dipendenti, a meno che non siano specificamente delegati, non devono fornire informazioni di qualsivoglia natura relative alla Società a rappresentanti della stampa e dei mass media in genere, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie aziendali, avendo cura di trasferire alla funzione competente qualsivoglia richiesta pervenuta in tal senso.

---

### 5.3 Tutela del Patrimonio Sociale

---

Ciascun dipendente e collaboratore della Società è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi.

Ciascun dipendente e collaboratore della Società è inoltre custode di quanto affidatogli in uso (personal computer, cellulare, auto, automezzi da lavoro, dispositivi di protezione individuale, etc.), ed ha la responsabilità del loro utilizzo in modo proprio e conforme all'interesse sociale, impedendone ogni uso improprio, in conformità alla normativa vigente ed ai contenuti dello statuto societario, ed in linea con i principi sanciti dal presente Codice e con le procedure aziendali.

## 5.4 Amministrazione societaria

---

ECOENERGY SpA condanna qualsiasi comportamento volto ad alterare le informazioni ed i dati contabili e societari che sono comunicati all'interno ed all'esterno della Società, alle autorità d'ambito, alle autorità di vigilanza o al pubblico.

La Società per tramite i Dipendenti, ciascuno per quanto di propria competenza, assicura la regolare, chiara e accurata tenuta delle scritture contabili, garantendo la veridicità, autenticità, correttezza ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento delle attività informativa contabile o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge e dirette a soci, al pubblico ed agli organi di controllo.

Le scritture contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili e devono rispettare pienamente le procedure interne in materia di contabilità, e pertanto la Società:

- garantisce una trasparente e tempestiva informazione a tutti gli organi e alle funzioni interessate, nonché la corretta collaborazione tra i predetti organi e funzioni aziendali;
- garantisce la veridicità, autenticità, correttezza ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento delle attività di informativa contabile o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge e dirette a soci, al pubblico ed agli organi di controllo;
- favorisce lo svolgimento dei previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti;
- vigila affinché tutte le operazioni siano debitamente autorizzate e adeguatamente documentate e che la documentazione sia conservata in modo da consentire in ogni tempo la registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità nonché la ricostruzione accurata dell'operazione e la sua tracciabilità;
- garantisce che vengano precisate le motivazioni delle operazioni societarie e straordinarie effettuate dalla Società, anche al fine di monitorare e prevenire la possibilità che eventuali trasferimenti di fondi possano essere collegati ad attività illecite quali, ad esempio, il sostegno di gruppi o associazioni terroristiche o eversive, da cui la Società si discosta fermamente.

## 5.5 Controlli Interni

---

Nell'ambito delle loro funzioni e competenze, tutti i dipendenti sono tenuti a partecipare alla realizzazione e all'attuazione di un sistema di controllo aziendale efficace a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento del presente Codice.

## CAPITOLO 6 - ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Tutti coloro che collaborano con ECOENERGY SpA, senza distinzioni o eccezioni, sono impegnati a fare osservare i principi del presente Codice. In nessun modo agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti, anche realizzati con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, in contrasto con la normativa e con tali principi.

In particolare, tutti i Collaboratori sono tenuti a operare affinché tali norme siano adeguatamente applicate sia all'interno della Società sia, in generale, da tutti i suoi interlocutori. Gli organi societari ed i dipendenti hanno inoltre il dovere di fornire per primi l'esempio di coerenza tra i principi del Codice e i comportamenti quotidiani. L'ente deputato a vigilare sull'applicazione del Codice è l'Organismo di

Vigilanza, istituito in conformità al Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e norme collegate, che si coordina opportunamente con gli organi e le funzioni competenti per la corretta attuazione e l'adeguato controllo dei Principi del Codice Etico.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali della Società ai sensi e per gli effetti delle normative vigenti.

## 6.1 Comunicazione e diffusione del Codice Etico

---

Al fine di promuovere l'impegno alla correttezza e la condotta etica che caratterizzano la quotidianità operativa di ECOENERGY SpA, la Società procede alla diffusione del Codice Etico nei confronti dei Destinatari evidenziandone, se del caso, il valore vincolante. In particolare, il Codice Etico dovrà essere:

- trasmesso ai Destinatari richiedendo, ove necessario, la sottoscrizione di una dichiarazione di presa visione e di adesione ai principi ivi esposti;
- pubblicato in apposite sezioni dedicate nell'intranet e/o nel sito web aziendale;
- reso disponibile in consultazione in forma cartacea a tutti i collaboratori.

## 6.2 Violazione del Codice Etico e sistema sanzionatorio

---

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale degli obblighi dei Destinatari e dei dipendenti, per questi ultimi ai sensi e per gli effetti dell'artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e del vigente C.C.N.L., pertanto la loro violazione potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro stesso e potendo, altresì, comportare azioni per il risarcimento dei danni dalla stessa violazione causati.

Ogni violazione o sospetto di violazione deve essere comunicata tempestivamente, per iscritto e non in forma anonima, all'Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo e-mail: [odv@ecoenergyspa.it](mailto:odv@ecoenergyspa.it).

È garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché la tutela da qualsiasi tipo di ritorsione.



ECOENERGY Spa  
Via Galileo Galilei, 9  
24060 - Torre De' Roveri (BG)

# Documentazione Organizzativa

Documento Organizzativo	Sistema di Gestione della Sicurezza	Sistema di Gestione Ambientale	Sistema di Gestione della Qualità
Manuale OHSAS 18001	✓		
Manuale ISO 14001		✓	
Manuale Qualità ISO 9001			✓
PG 01 Controllo dei documenti e dei dati	✓	✓	✓
PG 02 Controllo delle registrazioni	✓	✓	✓
PG 03 Audit	✓	✓	✓
PG 04 Gestione delle non conformità	✓	✓	✓
PG 05 Azioni correttive e preventive	✓	✓	✓
PG 06 Riesame della Direzione	✓	✓	✓
PO 07 Gestione dell'offerta e del contratto		✓	✓
PO 08 Gestione approvvigionamenti		✓	✓
PO 09 Controllo del processo di produzione			✓
PO 10 Gestione magazzino e mezzi	✓	✓	✓
PO 13 Gestione delle risorse umane	✓	✓	✓
PO 14 Gestione intermediazione rifiuti		✓	
PO 15 - Identificazione dei pericoli e VDR	✓		
PO 15 Gestione aspetti ambientali		✓	
PG 16 Prescrizioni legislative SGSL	✓		
PG 17 Gestione comunicazione partecipazione e consultazione	✓		
PO 18 Gestione emergenze	✓		
PO 18 Gestione emergenze ambientali		✓	
PG 19 Misura delle prestazioni SGSL e valutazione conformità legislativa	✓		
PG 20 Controllo operativo di commessa	✓		



ECOENERGY Spa  
Via Galileo Galilei, 9  
24060 - Torre Dè Roveri (BG)

---