



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Documento adottato dal Consiglio di Amministrazione
di Etra Energia S.R.L. in data 20 luglio 2015
Ultimo aggiornamento – 30 luglio 2019

PARTE GENERALE

1. Premessa
2. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni
 - 2.1 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente
 - 2.2 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione
3. Descrizione della realtà aziendale
 - 3.1 Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale di Etra Energia S.R.L.
 - 3.2 Elementi connessi all'appartenenza al Gruppo Ascopiave e al Gruppo Etra
4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Etra Energia S.R.L.
 - 4.1 Finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
 - 4.2 Destinatari e campo di applicazione
 - 4.3 Modalità operative seguite per la costruzione del Modello
 - 4.4 Identificazione delle attività a rischio
 - 4.5 Identificazione dei presidi di rischio e definizione dei protocolli
 - 4.6 Adozione modifiche ed integrazioni del Modello
5. Prestazioni di servizi svolte da società del Gruppo Ascopiave
6. Organismo di Vigilanza
 - 6.1 Composizione e funzionamento
 - 6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
 - 6.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
 - 6.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza agli organi sociali della Società
 - 6.5 Coordinamento con l'Organismo di Vigilanza di Ascopiave S.p.A.
7. Diffusione del Modello
 - 7.1 Formazione ed informazione del personale
8. Sistema disciplinare/sanzionatorio
 - 8.1 Funzione del sistema disciplinare e sanzionatorio
 - 8.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati
 - 8.2.1 Misure nei confronti del personale non dirigente
 - 8.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti
 - 8.3 Misure nei confronti degli Amministratori
 - 8.4 Misure nei confronti dei componenti del Revisore unico
 - 8.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

PARTE SPECIALE N. 1 “REATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA, IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE”

1. Finalità della Parte Speciale
2. I reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria, impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
3. Le “attività sensibili” ai fini del Decreto
4. I processi strumentali
5. Il sistema dei controlli
- 5.1 Principi di controllo generali
- 5.2 Principi di controllo specifici
6. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

PARTE SPECIALE N. 2 “REATI SOCIETARI E MARKET ABUSE”

1. Finalità della Parte Speciale
2. Reati societari e Market Abuse
3. Le “attività sensibili” ai fini del Decreto
4. Il sistema dei controlli
- 4.1 Principi di controllo generali
- 4.2 Principi di controllo specifici
5. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

PARTE SPECIALE N. 3 “CORRUZIONE TRA PRIVATI”

1. Finalità della Parte Speciale
2. Reato di corruzione fra privati.
3. Le “attività sensibili” ai fini del Decreto
4. Il sistema dei controlli
- 4.1 Principi di controllo generali
- 4.2 Principi di controllo specifici
5. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

PARTE SPECIALE N. 4 “REATI TRANSNAZIONALI E DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA”

1. Finalità della Parte Speciale
2. Le fattispecie dei reati di criminalità organizzata e dei reati transnazionali
3. Le “attività sensibili” ai fini del Decreto
4. Il sistema dei controlli
- 4.1 Principi di controllo generali
- 4.2 Principi di controllo specifici
5. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

PARTE SPECIALE N. 5 “REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, REIMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA’ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE’ AUTORICICLAGGIO”

1. Finalità della Parte Speciale
2. I reati di ricettazione, riciclaggio e reimpiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
3. Le “attività sensibili” ai fini del Decreto
4. Il sistema dei controlli
 - 4.1 Principi di controllo generali
 - 4.2 Principi di controllo specifici
5. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

PARTE SPECIALE N. 6 “REATI IN TEMA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO”

1. Finalità della Parte Speciale
2. Le fattispecie dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro richiamate dal d.lgs. n. 231/2001
3. Le “attività sensibili” ai fini del Decreto
4. Il sistema dei controlli
 - 4.1 Principi generali degli standard di controllo relativi alle attività sensibili
 - 4.2 Standard di controllo specifici
 - 4.3 Standard di controllo relativi ad attività sensibili affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi
5. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

PARTE SPECIALE N. 7 “DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO E REATI DI FALSITÀ IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO”

1. Finalità della Parte Speciale
2. Delitti contro l’industria e il commercio e reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento
3. Le “attività sensibili” ai fini del Decreto
4. Il sistema dei controlli
 - 4.1 Principi di controllo generali
 - 4.2 Principi di controllo specifici
5. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

PARTE SPECIALE N. 8 “DELITTI INFORMATICI E DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE”

1. Finalità della Parte Speciale
2. Delitti informatici e delitti in materia di violazione del diritto d’autore
3. Le “attività sensibili” ai fini del Decreto
 - 3.1 Le “attività sensibili” in relazione ai delitti informatici
 - 3.2 Le “attività sensibili” in relazione ai delitti in materia di violazione del diritto d’autore

-
4. Il sistema dei controlli
 - 4.1 Principi di controllo generali
 - 4.2 Principi di controllo specifici
 5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

ALLEGATI

- Allegato 1: Codice Etico;
- Allegato 2: Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti;
- Allegato 3: Procedura di gestione delle Segnalazioni del Gruppo Ascopiave (Whistleblowing);
- Allegato 4: Composizione Organismo di Vigilanza.

PARTE GENERALE

1. Premessa

Etra Energia S.R.L. (di seguito Etra Energia” o “Società”) con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa delle società ha inteso adottare un proprio Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo (di seguito “Modello”) ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”).

Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 20 luglio 2015 e, successivamente aggiornato, da ultimo, in data 30 luglio 2019.

Etra Energia nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e da ultimo aggiornate il 06 Dicembre 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia.

Eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficiano di per sé la validità del Modello, in quanto quest’ultimo è stato necessariamente ed opportunamente adattato alla specifica realtà della Società.

2. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

Il D.Lgs. 231/2001 ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia aveva già da tempo aderito (es. Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee e del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali, ecc.).

Con tale Decreto, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* è stato introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti (da intendersi come società, consorzi, etc.) per alcuni reati commessi a favore o a vantaggio degli stessi da parte di: (a) *“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 degli stessi”* (cosiddetti soggetti Apicali); (b) *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a)”* (cosiddetti Sottoposti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica colpevole del reato.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue all'accertamento di un reato e viene sanzionata solo a seguito e con le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle sanzioni interdittive, quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Nei riguardi della Società, la sanzione consegue e può essere applicata solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore, quindi:

1. la commissione, da parte di soggetti qualificati (Apicali o Sottoposti), di un determinato reato (incluso in una lista di fattispecie rilevanti definite dalla Legge). La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato compiuto l'illecito e la Società interessata abbia la sede principale in Italia;
2. il compimento del reato anzidetto nell'interesse, o a vantaggio della Società (anche concorrente con l'interesse e/o con il vantaggio personale perseguito dal soggetto che ha commesso il reato);
3. l'assenza di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOG) efficace.

2.1 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'Ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. n. 231/2001 (sul punto, progressivamente integrato da molteplici disposizioni normative) sono "classificabili" nell'ambito delle seguenti categorie: i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25); i delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis); reati in materia di criminalità organizzata (art. 24 ter); i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis); i delitti verso l'industria e il commercio (art. 25 bis 1); i reati societari (art. 25 ter), ivi compreso il reato di corruzione tra privati (art. 25-ter, lett. s-bis); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater); i delitti contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25 quater 1); i delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies), gli abusi di mercato (art. 25 sexies); la tutela

della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies), la ricettazione, il riciclaggio e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies) ed i reati transnazionali (art. 10 L. 146/06); i reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies); i reati ambientali (art. 25 undecies); impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies); razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies).

Il catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti è riportato nell'Allegato 2 del presente Modello.

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179, del 14 dicembre 2017, l'art. 6 del Decreto è stato aggiornato con le *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* (c.d. Whistleblowing), per favorire l'emersione degli illeciti.

2.2 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Il Decreto (artt. 6 e 7) prevede che la Società non sia passibile di sanzione ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati considerati, ferma ed impregiudicata la responsabilità personale del soggetto che ha commesso il reato.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la Società, pur se la condotta è stata posta in essere (anche) nel suo interesse / vantaggio, non risponderà se prova che (art. 6):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il relativo aggiornamento è stato affidato a un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) la commissione del reato è stata possibile perché il/i soggetto/i responsabile/i ha/hanno eluso fraudolentemente il Modello di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

La mera adozione del Modello non è tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità della Società, essendo necessario che il Modello sia efficace ed effettivo.

All'art. 6 comma 2, il legislatore stabilisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 5) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non è derivata da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti Sottoposti, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta (art. 7 comma 1).

La violazione degli obblighi anzidetti (al pari di quanto previsto per i reati commessi dagli Apicali), è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (art. 7 comma 1).

L'art. 7 comma 4 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione del Modello organizzativo:

- a) l'attuazione di verifiche periodiche e l'adozione delle modifiche / integrazioni del Modello, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni, ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione, o nell'attività aziendale e/o del contesto disciplinare (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'adozione del Modello costituisce dunque presupposto necessario perché possa sussistere l'esonero da responsabilità della Società (non del soggetto che ha commesso il reato, rispetto al quale il Decreto non prevede esimente alcuna).

Altro elemento costitutivo del Modello è l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza con il compito essenziale di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso.

3. Descrizione della realtà aziendale

Etra Energia è una società italiana appartenente al Gruppo Ascopiave che opera principalmente nei settori della distribuzione e della vendita di gas naturale ed energia elettrica, oltre che in altri settori correlati al core business. In particolare, la Società, con sede sociale in Cittadella (PD), ha per oggetto sociale:

- la commercializzazione di energia nelle sue diverse forme (elettrica, calore, gas, altre) prodotta, acquistata e importata;
- gestione di contratti di acquisto e vendita di energia termica ed elettrica, nelle forme consentite dalla legge, gestione delle utenze e sviluppo servizi integrati;
- progettazione e gestione di ogni servizio post contatore quale, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, il servizio di assistenza tecnica e di manutenzione degli apparecchi e degli impianti domestici, servizi assicurativi inerenti;
- approvvigionamento e vendita di energia termica ed elettrica, nelle forme consentite dalla legge;
- consulenza tecnico-commerciale per la ricerca di approvvigionamento e per la vendita di gas naturale, energia termica ed elettrica;
- progettazione, realizzazione sfruttamento e sviluppo, anche per terzi, di sistemi informatici per la gestione dei clienti;

La società, operando per proprio conto, o per conto terzi, può inoltre:

- compiere, in via non prevalente, tutte le operazioni finanziarie o di credito atte a conseguire l'oggetto sociale, ivi comprese prestazioni di garanzie atte a conseguire l'oggetto sociale, ivi comprese prestazioni di garanzie (fideiussioni anche a favore di terzi, avalli, ipoteche su beni sociali, pegni e simili);
- compiere ogni operazione immobiliare, commerciale ed industriale ritenuta necessaria od utile per il conseguimento dell'oggetto sociale;

-
- assumere interessenze e partecipazioni, sia in Italia che all'estero, direttamente o indirettamente, in altre società od imprese aventi oggetto analogo od affine o comunque connesso al proprio.

Tutte le attività potranno essere svolte sia in Italia che all'estero.

L'esercizio delle attività aziendali si svolge nella sede legale di Cittadella (PD), nonché c/o le sedi delle altre Società di vendita di gas ed energia elettrica del Gruppo Ascopiave, che svolgono servizi per Etra Energia.

3.1 Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale di Etra Energia S.R.L.

La Società è costituita in forma di società a responsabilità limitata secondo le disposizioni della vigente normativa italiana.

Il Modello di amministrazione e controllo della Società si caratterizza per la presenza:

- di un Consiglio di Amministrazione investito di tutti i poteri di ordinaria e di straordinaria amministrazione, esclusi quelli riservati ai soci dalla legge e dallo Statuto;
- di un Revisore Unico, quale organo di controllo chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento;
- dell'Assemblea dei soci competente a deliberare tra l'altro, in sede ordinaria o straordinaria, in merito: alla nomina ed alla revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Revisore Unico e circa i relativi compensi e responsabilità; all'approvazione del bilancio ed alla destinazione degli utili; alle modificazioni dello statuto sociale e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

Il Consiglio di Amministrazione può eleggere uno o più amministratori delegati e fissarne i poteri.

La rappresentanza legale della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, nei limiti dei poteri conferiti, all'Amministratore Delegato.

All'Amministratore Delegato, oltre alla rappresentanza legale ed alle competenze a lui spettanti in base alla Legge ed allo Statuto, sono conferiti poteri di gestione, di autorizzazione e di spesa, esercitabili nel rispetto del budget e degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

La rappresentanza spetterà inoltre individualmente ai Direttori e ai Procuratori eventualmente nominati dall'organo amministrativo, nei limiti dei poteri ad essi conferiti.

La Società ha adottato un sistema di controllo interno rappresentato dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Il Revisore unico esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio e verifica nel corso dell'esercizio la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili.

3.2 Elementi connessi all'appartenenza al Gruppo Ascopiave

La Società è controllata per il 51% da Ascopiave S.p.A. ed è partecipata per il 49% da Etra S.p.A..

Ascopiave S.p.A. (di seguito anche la "Capogruppo"), società emittente azioni quotate su un mercato regolamentato, che adotta un sistema di governo societario conforme a quanto previsto dalla legge e dalla normativa CONSOB in vigore, allineato ai contenuti del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana S.p.A.

Etra Energia S.R.L. è inserita operativamente nell'organizzazione della Strategic Business Unit Vendita (di seguito "Sbu Vendita") del Gruppo Ascopiave.

La Società opera quindi mediante processi e prassi consolidate all'interno della Sbu Vendita.

Ascopiave S.p.A. fornisce funzioni intercompany ad Etra Energia, mentre le attività di vendita di gas ed energia elettrica sono svolte nell'ambito della Sbu Vendita del Gruppo Ascopiave e disciplinate da contratti di servizio.

In particolare, al fine di meglio delineare il quadro di riferimento in cui si svolgono le attività gestorie delle singole Società controllate del Gruppo Ascopiave, fra le quali Etra Energia, si forniscono di seguito i principali elementi qualificanti il summenzionato contesto di gruppo:

- policy e procedure di gruppo connesse alle relazioni intercompany attivate, che costituiscono per Etra Energia il riferimento e la linea guida per l'emissione e l'aggiornamento delle proprie procedure e istruzioni interne. Tali policy e procedure sono sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società la quale deve adeguare le sue azioni e comportamenti, nonché le proprie procedure e istruzioni interne,

nel rispetto degli specifici contesti organizzativi e nell'ambito dei propri sistemi di gestione qualità, ambiente e sicurezza;

- coordinamento delle attività intercompany, attraverso la definizione di appositi flussi informativi, processi e strumenti organizzativi e operativi;
- meccanismi di segregation of duties, nella definizione dei ruoli organizzativi, dei livelli autorizzativi e delle attività di alcuni processi societari e intersocietari;
- gestione centralizzata di servizi, esercitata da Ascopiave S.p.A. a favore delle società controllate e/o dalle altre società della Sbu vendita, nell'interesse del Gruppo, in un'ottica di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse. Tale gestione centralizzata di servizi consente, ferma restando l'autonomia gestionale ed operativa delle Società controllate, (i) di realizzare economie di scala avvalendosi di professionalità e prestazioni specialistiche con crescenti livelli qualitativi; (ii) di ottenere una maggior coerenza gestoria; (iii) di focalizzare le risorse nella gestione del business;
- sistema dei contratti di servizio infra-gruppo, che disciplina le modalità, i termini e le condizioni di erogazione delle attività svolte a livello centralizzato;
- funzione di controllo interno (auditing), svolto da Ascopiave che garantisce un'attività indipendente ed obiettiva di assurance, finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione e dei processi delle Società controllate.

Il processo di predisposizione del presente Modello ha tenuto in considerazione i suddetti elementi ai fini della corretta rappresentazione del sistema di regole comportamentali e operative che disciplinano l'attività di Etra Energia.

4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Etra Energia

La Società in coerenza con i principi etici e di governance ai quali ha orientato le proprie regole di comportamento, ha adottato il presente Modello, articolato in:

- A) una Parte Generale, contenente l'individuazione delle attività a rischio, la composizione ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, le attività di formazione e informazione ed il sistema sanzionatorio;
- B) n. 8 Parti Speciali, dedicate alle categorie di reato contemplate nel Decreto per le quali sono state rilevate attività sensibili (quindi peculiari livelli di rischio) per la Società. Nello specifico: Parte Speciale n. 1 "Reati

nei confronti della Pubblica Amministrazione, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”, Parte Speciale n. 2 “Reati societari e Market Abuse”, Parte Speciale n. 3 “Reato di corruzione fra privati”, Parte Speciale n. 4 “Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali”, Parte Speciale n. 5 “Reati di ricettazione, riciclaggio e reimpiego”, Parte Speciale n. 6 “Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro”, Parte Speciale n. 7 “Delitti contro l'industria e il commercio e reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento”, Parte Speciale n. 8 Delitti informatici e delitti in materia di violazione del diritto d'autore”.

Il Modello è completato dal Codice Etico adottato dal Gruppo Ascopiave (Allegato 1, che ne costituisce parte integrante), dal Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti (Allegato 2) e dalla “Procedura di gestione delle Segnalazioni del Gruppo Ascopiave” (Allegato 3 - cd “Whistleblowing”).

Sono, infine, da ritenersi parti integranti del Modello i seguenti documenti:

- l'Organigramma;
- il Sistema di deleghe e procure;
- le Comunicazioni organizzative;
- le Policy e/o Procedure del Gruppo Ascopiave applicabili alle Società controllate;
- le Procedure e istruzioni adottate dalla Società nell'ambito del proprio Sistema di Gestione Qualità.

4.1 Finalità del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Il presente Modello ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché degli elementi di controllo, cui la Società si è dotata al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

Inoltre, il presente documento si pone l'obiettivo di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “aree a rischio reato” e nelle “aree strumentali alla commissione dei reati”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzione penale e disciplinare a carico del trasgressore, nonché di una sanzione amministrativa nei confronti della Società;

-
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio), in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria mission aziendale;
 - consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio continuo sulle "aree a rischio reato" e sulle "aree strumentali alla commissione dei reati", di intervenire tempestivamente per prevenire, o contrastare la commissione dei reati stessi.

4.2 Destinatari e campo di applicazione

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato il Modello, il cui campo di applicazione comprende tutte le attività svolte dalla Società ed i cui Destinatari sono individuati nei:

- 1) componenti degli Organi sociali;
- 2) soggetti che, anche di fatto, svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- 3) dirigenti e dipendenti della Società ed in generale a tutti coloro che si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui ai precedenti punti 1 e 2;

a tutti coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto di questa, o sono comunque legati alla stessa da rapporti giuridici (es. contratti di fornitura, prestazione di servizi, consulenza, ecc.).

4.3 Modalità operative seguite per la costruzione del Modello

La metodologia scelta per la predisposizione del Modello e per i suoi aggiornamenti segue la strutturazione in fasi come definita dalle Linee Guida di Confindustria, al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Le fasi individuate in sede di redazione del Modello sono state:

- l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 e delle attività strumentali alla commissione dei reati, vale a dire quelle attività nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni per la commissione dei reati. Preliminarmente a questa fase si è svolta l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società, al fine di meglio comprendere l'attività svolta e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento;

-
- l'identificazione, attraverso delle interviste individuali con le persone di più alto livello organizzativo, dei ruoli e delle responsabilità dei soggetti partecipanti ai processi sensibili;
 - la "gap analysis" volta ad individuare sia i requisiti organizzativi che caratterizzano un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, sia le azioni di miglioramento del Modello organizzativo esistente. Si è dunque svolta un'analisi comparativa tra il Modello organizzativo e di controllo esistente ed un modello astratto di riferimento valutato sulla base della disciplina del Decreto (e delle Linee guida);
 - infine, la definizione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

4.4 Identificazione delle attività a rischio

In ragione della tipologia di attività svolte dalla Società, nella definizione del Modello si è ritenuto di porre particolare attenzione sull'individuazione delle aree sensibili alla commissione dei reati previsti dagli artt. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis 1, 25 ter, 25 quater, 25 quater 1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies e 25 duodecies del Decreto oltre che dei reati transnazionali previsti dall'art. 10 L. 146/06.

Per quanto concerne i reati di cui agli artt. 25 bis, quater 1, quinquies, undecies e terdecies del Decreto (reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, delitti contro la vita e l'incolumità individuale, delitti contro la personalità individuale reati ambientali e razzismo e xenofobia), si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello, sia nel Codice Etico del Gruppo (Allegato 1).

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti con la Pubblica Amministrazione per la vendita di servizi energetici (gas naturale ed energia elettrica), alla cui aggiudicazione si pervenga mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata) o ad evidenza pubblica (aperte o ristrette);
- gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di provvedimenti amministrativi (quali autorizzazioni, licenze e permessi)

necessari per l'esercizio delle attività tipiche aziendali e lo sviluppo di iniziative strategiche;

- gestione dei rapporti con Istituzioni e/o Autorità Pubbliche relativi allo svolgimento di attività regolate dalla legge (es. Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente, Autorità Garante per la Concorrenza e il Mercato, ecc.);
- gestione dei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria (Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, Agenzia delle Dogane, Agenzia del Demanio, Agenzia del Territorio etc.) a tutti i livelli (centrali, regionali, locali);
- gestione degli adempimenti relativi al pagamento degli oneri assistenziali, previdenziali e assicurativi;
- gestione di rapporti con funzionari pubblici nell'ambito delle attività di verifica ispettiva e di controllo effettuate dalla Pubblica Amministrazione;
- acquisizione e/o gestione di contributi / sovvenzioni / finanziamenti concessi da soggetti pubblici nazionali, internazionali e/o sovranazionali.

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio in relazione ai reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria:

- gestione contenziosi giudiziari, arbitrali e/o gestione dei rapporti con amministratori, dipendenti o terzi coinvolti in procedimenti giudiziari.

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio in relazione all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare:

- selezione e assunzione del personale, inclusa quella del personale appartenente a categorie protette, o la cui assunzione è agevolata, e gestione del sistema premiante.

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio in relazione ai reati societari e market abuse:

- tenuta della contabilità, redazione del bilancio, di comunicazioni sociali in genere, nonché adempimento obblighi informativi di legge;
- gestione dei rapporti con il Revisore unico e con i Soci;
- gestione delle incombenze societarie: operazioni sul capitale, destinazione dell'utile e operazioni su quote;
- gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli organi sociali (Assemblea, Organi di amministrazione);

-
- gestione della riservatezza delle informazioni privilegiate.

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio in relazione al reato di corruzione tra privati:

- negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti con soggetti privati per la vendita di servizi energetici (vendita di gas naturale ed energia elettrica), sia in regime tutelato che in regime di mercato libero;
- gestione contenziosi giudiziali, arbitrali e/o gestione dei rapporti con amministratori, dipendenti o terzi coinvolti in procedimenti giudiziari;
- selezione e assunzione del personale, inclusa quella del personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata, e gestione del sistema premiante;
- gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi;
- gestione delle consulenze;
- gestione delle risorse finanziarie e operazioni infragruppo;
- definizione, gestione ed esecuzione delle politiche commerciali;
- gestione sponsorizzazioni e contributi.

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio in relazione ai delitti di criminalità organizzata ed ai reati transnazionali:

- acquisizione e/o gestione di contributi/sovvenzioni/finanziamenti concessi da soggetti pubblici nazionali, internazionali e/o sovranazionali o da soggetti privati che gestiscono fondi per le imprese;
- selezione e assunzione del personale, inclusa quella del personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata, e gestione del sistema premiante;
- gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi;
- gestione delle consulenze;
- gestione delle risorse finanziarie e operazioni infragruppo;
- definizione, gestione ed esecuzione delle politiche commerciali;
- gestione sponsorizzazioni e contributi.

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e auto-riciclaggio:

- negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti con la Pubblica Amministrazione per la vendita di servizi energetici (gas naturale ed

energia elettrica) alla cui aggiudicazione si perviene mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata) o ad evidenza pubblica (aperte o ristrette) e con soggetti privati per la vendita di servizi energetici (vendita di gas naturale ed energia elettrica) sia in regime tutelato che in regime di mercato libero;

- gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi;
- gestione delle consulenze;
- gestione delle risorse finanziarie e operazioni infragruppo;
- gestione adempimenti previdenziali e assistenziali;
- gestione adempimenti fiscali.

Per quanto riguarda il rischio di realizzazione dei reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro le aree di rischio sono individuate dalla Società con la predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Sono previsti elementi di controllo relativamente alle quattro fasi del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, ovvero:

1. Pianificazione;
2. Attuazione;
3. Controllo e azioni correttive;
4. Riesame.

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio in relazione ai delitti contro l'industria e il commercio e reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento:

- negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti, sia con la Pubblica Amministrazione, sia con soggetti privati, per la vendita di servizi energetici (gas naturale ed energia elettrica), sia in regime tutelato che in regime di mercato libero;
- definizione, gestione ed esecuzione delle politiche commerciali.

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio in relazione ai delitti informatici e delitti in materia di violazione del diritto d'autore:

- gestione dei profili utente e del processo di autenticazione;
- gestione del processo di creazione, trattamento, archiviazione di documenti elettronici con valore probatorio;
- gestione e protezione della postazione di lavoro;
- gestione degli accessi da e verso l'esterno;
- gestione e protezione delle reti;

-
- gestione degli output di sistema e dei dispositivi di memorizzazione (es. USB, CD);
 - sicurezza fisica (include sicurezza cablaggi, dispositivi di rete, etc.);
 - gestione dei software aziendali e delle banche dati.

Sono stati individuati inoltre dei Processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione di reati:

- gestione contenziosi giudiziari, arbitrari e/o gestione dei rapporti con amministratori, dipendenti o terzi coinvolti in procedimenti giudiziari;
- selezione e assunzione del personale, inclusa quella del personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata e gestione del sistema premiante;
- gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi;
- gestione delle consulenze;
- gestione delle risorse finanziarie e operazioni infragruppo;
- definizione, gestione ed esecuzione delle politiche commerciali;
- gestione sponsorizzazioni e contributi.

4.5 Identificazione dei presidi di rischio e definizione dei protocolli

L'identificazione delle aree a rischio ha avuto l'obiettivo di rilevare le attività svolte dalla Società per le quali occorre individuare Protocolli di controllo generali e specifici.

I Protocolli sono stati sviluppati con l'obiettivo di stabilire le regole di comportamento e le modalità operative cui la Società deve adeguarsi, con riferimento all'espletamento delle attività definite "a rischio".

Ciascun Protocollo di controllo deve riportare l'ambito operativo di riferimento, le unità organizzative interessate, i principi guida cui deve ispirarsi l'attività di prevenzione, le attività di prevenzione progettate per contrastare ragionevolmente le specifiche possibilità di reato e le verifiche di pertinenza dell'Organismo di Vigilanza.

4.6 Adozione modifiche ed integrazioni del Modello

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

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello devono sempre essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle funzioni aziendali competenti, qualora la loro efficacia

si dimostri migliorabile ai fini della più corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche od integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

5. Prestazioni di servizi svolte da società del Gruppo Ascopiave

Le prestazioni di servizi, svolte da società del Gruppo Ascopiave a favore della Società, in una logica di *shared services* di Gruppo, che possono interessare le attività sensibili di cui alle successive parti speciali, sono disciplinate da contratti scritti.

La Società, nelle circostanze in cui è beneficiaria dei servizi, è responsabile per la veridicità, completezza e l'adeguatezza della documentazione o delle informazioni comunicate alle società del Gruppo Ascopiave ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti.

Nelle prestazioni di servizi a favore della Società, le Società del Gruppo Ascopiave si attengono, oltre che al Codice Etico, a quanto previsto dalle Policy e dalle procedure stabilite dal Gruppo Ascopiave per la loro attuazione.

6. Organismo di Vigilanza

Come accennato, in base alle previsioni del Decreto, oltre all'efficace adozione di un Modello idoneo a prevenire i reati considerati, la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente se ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un apposito Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla norma, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo le indicazioni delle linee guida di Confindustria, la Società ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito anche "O.d.V.") in un organismo collegiale composto da 2 o 3 membri (di cui almeno uno esterno all'organizzazione aziendale). La composizione dello stesso è precisata nell'Allegato 4 (l'aggiornamento dello

stesso, con la corretta indicazione dei componenti in carica in un dato lasso di tempo, è rimesso direttamente all'O.d.V.)

La posizione riconosciuta all'O.d.V. nell'ambito dell'organizzazione aziendale è tale da garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione stessa grazie anche al riporto diretto al Consiglio di Amministrazione. I membri dell'O.d.V. non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun altro organo o funzione societaria.

Tale soluzione è stata giudicata idonea in quanto:

- a) l'autonomia e l'indipendenza dell'O.d.V., nella sua globalità, sono garantite dalla posizione organizzativa dell'organismo stesso (a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione), dall'assenza di compiti operativi attribuiti all'organismo e dalla presenza di almeno un professionista esterno alla compagine aziendale e/o di gruppo;
- b) la professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate dai singoli componenti (considerate e valutate direttamente dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina) e dalla facoltà riconosciuta agli stessi di avvalersi della collaborazione dei responsabili di altre funzioni aziendali, nonché, ove ritenuto necessario, di esperti e consulenti esterni.

6.1 Composizione e funzionamento

L'O.d.V. della Società viene nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La Società provvede alla nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza in sede di rinnovo delle altre cariche sociali, prevedendo una durata per l'incarico analoga a quella prevista per le stesse. Ai fini di garantire la sussistenza del requisito della continuità di azione dell'Organismo, la durata dell'incarico si intende prorogata, anche a seguito di rinnovo delle cariche sociali, fino a che il Consiglio di Amministrazione non provveda alla nomina del nuovo Organismo. Al fine di agevolare e rendere più tempestivo il rinnovo, l'Organismo uscente segnala tempestivamente al CdA la sua prossima scadenza.

La nomina quale componente dell'O.d.V. è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di componente dell'O.d.V.:

-
- a) la titolarità, diretta o indiretta, di quote nel capitale sociale di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
 - b) l'aver svolto – nei tre esercizi precedenti alla nomina a componente dell'O.d.V. ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza / collaborazione con lo stesso Organismo – funzioni di amministrazione di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
 - c) sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti dolosi richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
 - d) (rispetto al/ai componente/i interno/ alla compagine aziendale o di Gruppo) l'intervenuta cessazione dalla carica o dalle mansioni ricoperte all'interno della Società o del Gruppo.

All'atto dell'accettazione della nomina, ciascun componente rilascia una dichiarazione in cui attesta l'assenza delle cause di ineleggibilità di cui alle lettere a), b) e c).

Laddove uno o più dei motivi di ineleggibilità di cui ai punti a), b) e c) dovesse configurarsi in capo ad un soggetto già nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica. Nel caso di cui alla lettera d), il componente decaduto continuerà a svolgere le proprie funzioni fino alla sua effettiva sostituzione.

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

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, affinché possa agire con l'opportuna autonomia ed indipendenza, viene dotato di autonomi poteri di spesa a valere su un budget approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Società in funzione delle attività pianificate per il periodo. Resta in ogni caso salva la possibilità per gli stessi di richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora si rivelino non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, ovvero in presenza di situazioni eccezionali non prevedibili, che saranno in ogni caso oggetto di relazione al Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Compenso spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza è stabilito con delibera dell'Organo amministrativo all'atto della nomina per la durata della carica.

6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'O.d.V. non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato (in quanto è al Consiglio di Amministrazione che compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello).

All'O.d.V. sono conferiti i poteri di iniziativa e di controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, all'O.d.V. sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla riduzione del rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
- vigilare sulla sussistenza e persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello, anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto dai destinatari del Modello stesso e le procedure da esso formalmente previste o richiamate;
- promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione, le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative: i) violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;

-
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Revisore unico;
 - disciplinare il proprio funzionamento prevedendo: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
 - prevedere specifici controlli, pianificati o a sorpresa, nei confronti delle attività aziendali sensibili;
 - promuovere e definire le iniziative e gli interventi per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei contenuti del Decreto, del Modello e degli impatti della normativa sull'attività della Società, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, anche differenziando il programma di formazione, con particolare attenzione verso coloro che operano nelle aree di maggior rischio;
 - prevedere l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi di formazione, instaurando anche controlli sulla frequenza;
 - assicurare la conoscenza da parte di tutti i dipendenti delle condotte che devono essere segnalate ai sensi del Modello, mettendo gli stessi a conoscenza delle modalità di effettuazione delle segnalazioni, fornendo altresì chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
 - predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto;
 - accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità organizzativa della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo nel rispetto della normativa vigente – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto da tutto il personale dipendente e dirigente;
 - richiedere informazioni rilevanti a collaboratori e consulenti esterni alla Società, con obbligo di questi di fornire riscontro (nei limiti delle proprie conoscenze e competenze), senza onere di informativa, né richiesta di autorizzazione, o nulla osta a superiori gerarchici o referenti contrattuali;
 - promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni da adottare.

6.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

I Responsabili delle funzioni aziendali comunicano all'O.d.V. ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

I Responsabili, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione del Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'O.d.V. una relazione scritta avente come minimo il seguente contenuto:

- una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
- una descrizione delle attività di verifica effettuate per quanto all'attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento dell'efficacia degli stessi intraprese;
- l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione;
- gli eventuali ulteriori contenuti che potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'O.d.V..

I Responsabili delle funzioni aziendali, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, comunicano, con la necessaria tempestività, all'O.d.V. tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:

- l'emissione e/o aggiornamento di disposizioni e comunicati organizzativi, ovvero linee guida e procedure aziendali;
- gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
- il sistema delle deleghe e procure aziendali ed ogni suo aggiornamento.

Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società hanno l'obbligo di comunicare la commissione, o la presunta commissione di reati di cui al Decreto, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello, o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso.

Al pari, i Fornitori e i collaboratori della Società, nell'ambito dell'attività svolta per la Società, segnalano direttamente all'O.d.V. le violazioni di cui al capoverso precedente sulla base delle clausole indicate nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Le segnalazioni possono essere effettuate sia direttamente all'O.d.V., sia al Comitato Segnalazioni, in applicazione della "*Procedura di gestione delle Segnalazioni del Gruppo Ascopiave*", allegato 3 al presente Modello.

In ogni caso, la Società garantisce ed adotta misure idonee affinché sia sempre preservata la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'O.d.V.. In particolare, il corretto adempimento dell'obbligo di informazione non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari: coloro che

effettuano una segnalazione in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società, o delle persone accusate erroneamente (con colpa grave) e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni su eventuali violazioni sopra descritte, i responsabili delle aree aziendali che operano nell'ambito di attività sensibili hanno l'obbligo di trasmettere all'O.d.V. specifici flussi informativi periodici, attestanti l'andamento dell'attività, con evidenziazione delle problematiche e/o delle possibili criticità.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la casella di posta elettronica odv.etra@etraenergia.it. Oltre a questo, rispetto alle segnalazioni di possibili illeciti o violazioni, sono altresì fruibili i canali previsti dalla "Procedura di gestione delle Segnalazioni del Gruppo Ascopiave" (allegato 3 al presente Modello).

L'OdV, nel caso coordinandosi con il Comitato Segnalazioni (di cui alla Procedura su citata, all. 3), valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare il segnalante e/o (l'eventuale) il segnalato.

6.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza agli organi sociali della Società

L'O.d.V. riferisce in merito alla corretta attuazione del Modello.

L'O.d.V. informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione ed il Revisore unico del verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, necessità di aggiornare tempestivamente il modello, ecc.).

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, con cadenza almeno annuale, relaziona il Consiglio di Amministrazione ed il Revisore unico in merito all'attività svolta ed al programma delle attività di verifica da compiersi nel periodo successivo.

Gli incontri con gli organi societari cui l'O.d.V. riferisce sono documentati e la relativa documentazione deve essere archiviata.

6.5 Coordinamento con l'Organismo di Vigilanza di Ascopiave S.p.A.

Nell'esercizio dell'attività di coordinamento che gli è propria, l'Organismo di Vigilanza di Ascopiave S.p.A. può chiedere all'Organismo di Vigilanza della

Società informazioni in relazione all'andamento dell'attività ed alla presenza di eventuali criticità.

La relazione prevista nel precedente paragrafo è trasmessa anche all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

Infine, l'Organismo di Vigilanza della Società dovrà informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo di ogni evento o circostanza ritenuta, anche solo potenzialmente, rilevante in virtù di quanto previsto ai sensi del D.Lgs. 231/01, nonché del Modello adottato dalla Società.

7. Diffusione del Modello

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura la corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei 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 conto della Società svolgendo attività dalla quale la medesima potrebbe incorrere nella responsabilità amministrativa degli enti.

L'attività di comunicazione e formazione viene diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge ed 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.

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la diretta supervisione dell'O.d.V., cui è assegnato il compito di promuovere e definire 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 e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali. L'organizzazione e la gestione operativa delle iniziative di comunicazione e di formazione è a carico delle competenti Funzioni aziendali.

7.1 Formazione ed informazione del personale

Ogni dipendente della Società 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;
 - iv) partecipare ai corsi di formazione, indirizzati alla propria funzione.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

L'informazione ai dipendenti viene attuata attraverso l'inserimento in bacheca e/o intranet aziendale della versione integrale del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'O.d.V. promuove ogni attività di formazione che ritiene idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

Per quanto invece concerne la formazione, a cura dell'O.d.V. e d'intesa con le competenti Funzioni aziendali sono definiti programmi di formazione mirati alla diffusione della conoscenza del Modello.

Per quanto concerne i neoassunti si provvede ad inviare il materiale utilizzato per la formazione, anche attraverso strumenti informatici. Viene valutato se organizzare, previo accordo con il proprio Responsabile, un seminario specifico.

8. Sistema disciplinare/sanzionatorio

8.1 Funzione del sistema disciplinare e sanzionatorio

Il combinato disposto dagli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 prevede, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello, 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 esimente del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. L'applicazione di sanzioni ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di qualunque altro

procedimento sanzionatorio che avesse a coinvolgere il soggetto responsabile (es. del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01).

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del Modello sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, agli organi e funzioni della Società.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione di un'infrazione al Modello, oppure rilevata direttamente l'infrazione, e svolti gli opportuni accertamenti sul fondamento e sulle cause dell'infrazione (richiedendo informazioni e documenti alle funzioni competenti della Società per avere dati, elementi e quanto di necessità per formare un quadro il più chiaro possibile di ogni posizione concernente l'infrazione), assume le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione segnalata, alle cause della stessa e ad eventuali necessità di interventi correttivi sul Modello, formulando una proposta in merito ai provvedimenti da adottare e comunicando la propria valutazione agli organi e funzioni aziendali competenti della Società, che si pronunceranno in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'Organismo di Vigilanza, attivando le funzioni aziendali/unità organizzative di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei codici disciplinari aziendali, laddove applicabili.

Resta comunque salva l'eventuale richiesta di risarcimento degli eventuali danni causati alla Società dai comportamenti posti in essere in violazione delle regole di cui al presente Modello, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure cautelari previste dal D.Lgs. 231/01.

8.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Etra Energia 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 il Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, agli organi e funzioni di Etra Energia.

Si precisa che nell'attuazione del sistema disciplinare e sanzionatorio, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori), ovvero di altra disciplina che avesse a sopravvenire, garantendo i principi della preventiva contestazione, dell'addebito e del diritto di difesa.

Etra Energia può avere proprio personale dipendente che svolge le proprie funzioni presso altre società del Gruppo Ascopiave. In base a quanto previsto dai documenti che ne regolano il distacco, tali dipendenti sono soggetti - nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative - alle direttive impartite dai responsabili della società distaccataria. Essi sono, quindi, tenuti al rispetto del Codice Etico del Gruppo, dei principi di comportamento previsti dal presente Modello e di quanto previsto dal Modello predisposto dalla società distaccataria.

Qualora presso Etra Energia svolgano la propria attività lavorativa uno o più dipendenti di una società (anche del Gruppo Ascopiave) che siano – a seguito della stipulazione di un accordo contrattuale – distaccati presso la Società stessa, tali soggetti sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico e dal presente Modello.

Il licenziamento e ogni altro provvedimento disciplinare non pregiudicano le eventuali responsabilità civili, amministrative e/o penali nelle quali sia incorso il lavoratore.

8.2.1 Misure nei confronti del personale non dirigente

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico, assurgono

a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Gas e Acqua nella stessa applicato.

Si precisa che, la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa, e, in particolare dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;
- della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

Le sanzioni che si possono applicare sono quelle di seguito elencate, tutte previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari nei quali possono incorrere i dipendenti in caso di violazione del Modello sono i seguenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 5 giorni, aumentabile, a seconda della gravità, fino a 10 giorni;
- e) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso (o licenziamento per giustificato motivo soggettivo);
- f) licenziamento senza preavviso (o licenziamento per giusta causa).

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

1. il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne, o che violi le prescrizioni

previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, perfezioni, per la prima volta, una lieve violazione delle disposizioni del Modello, purchè dalla stessa non discenda per la Società un rilevante impatto negativo, incorre nelle sanzioni disciplinari del rimprovero, verbale o scritto, a seconda della gravità della violazione commessa.

2. il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, purchè dallo stesso non discenda per la Società un rilevante impatto negativo, incorre nella sanzione disciplinare della multa.
3. il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali, è soggetto alla sanzione disciplinare della sospensione fino a 5 giorni.
4. il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno nelle mancanze di cui ai punti 2 e 3, è passibile della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 5 giorni fino ad un massimo di 10 giorni.
5. il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al

compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, è soggetto alla sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso (licenziamento per giustificato motivo soggettivo).

6. il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la seconda volta delle mancanze di cui al punto 4 è punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso (licenziamento per giusta causa).

8.2.2 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 e nel Codice Etico.

Nella Società trova applicazione per i dipendenti dirigenti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese aderenti alle associazioni della Confederazione Nazionale dei Servizi.

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. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, Etra Energia, sulla scorta del

principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello, anche al di fuori delle ipotesi di cui ai n. 5 e 6 del precedente paragrafo, determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

8.3 Misure nei confronti degli Amministratori

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione e il Revisore unico.

Saranno quindi il Consiglio di Amministrazione ed il Revisore unico a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

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.

Per le infrazioni più gravi del Modello, quelle, cioè, che comportano la compromissione del rapporto fiduciario tra l'amministratore e i soci, il Consiglio di Amministrazione può proporre la revoca dalla carica all'Assemblea dei soci.

Nei confronti degli amministratori che violino le disposizioni del Modello è comunque fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria in base alle norme del Codice Civile.

8.4 Misure nei confronti dei componenti del Revisore unico

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico da parte del Revisore unico, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione.

Sarà quindi il Consiglio di Amministrazione a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

Il potere disciplinare nei confronti del Revisore unico è sempre in capo all'Assemblea dei soci.

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.

I provvedimenti dell'Assemblea in merito alle contestazioni di inosservanza della disciplina del Modello e all'istruttoria che dovesse essere disposta dall'Assemblea stessa, saranno comunicati all'Organismo di Vigilanza ed al Consiglio di Amministrazione che provvederà altresì alla comunicazione della decisione.

Nei confronti del Revisore unico che violi le disposizioni del Modello è comunque fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria in base alle norme del Codice Civile.

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

L'adozione da parte di partner commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società di comportamenti in contrasto con i principi e le regole di comportamento previste dal Modello e/o nel Codice Etico della Società, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

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

In caso di inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, la Società avrà la facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di risolvere lo stesso, con eventuale applicazione di penali.

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