



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE



Sommario

DESCRIZIONE DELL'ENTE	3
Attività svolta	3
PREMESSA	13
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	14
1.1Il regime di responsabilità introdotto dal Decreto Legislativo n. 231/2001	14
1.2L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità dell'ente.....	14
1.3Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	16
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	17
2.1Adozione	17
2.2Criteri	17
2.3Obiettivi	17
2.4Caratteristiche	18
2.5Funzione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo	19
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.1Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza	21
3.2Funzioni e poteri	21
3.3Reporting nei confronti degli organi societari.....	23
3.4Prerogative dell'Organismo di Vigilanza (OdV)	23
4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	26
4.1Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	26
4.2Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	27
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE	28
5.1Finalità del sistema disciplinare	28
5.2Illeciti disciplinari	28
5.3Destinatari delle misure disciplinari.....	29
5.4Criteri di assegnazione delle sanzioni.....	29
5.5Misure accessorie alle sanzioni.....	30
5.6Fondo sanzioni.....	31
6. PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO	32



DESCRIZIONE DELL'ENTE

Attività svolta

ENECO ENERGIA ECOLOGICA SRL (anche *ENECO SRL*) è una società in controllo pubblico che opera nel settore della produzione di energia termica ed elettrica attraverso la gestione di una centrale per il teleriscaldamento sita nel Comune di Predazzo (TN).

La storia

ENECO SRL vanta una lunga storia ispirata ad una tradizione montana che ha sempre trovato nella risorsa “*legno*” la possibilità di assicurare un concreto sviluppo all'arte del calore.

L'obiettivo dei primi amministratori era quella realizzare un impianto di teleriscaldamento per sconfiggere il freddo in modo pulito ed economico.

Questa è stata la chiave per dare il via all'iniziativa nel 1992, quando Umberto Zanon ha scelto di seguire la strada della produzione di energia elettrica e termica attraverso impianti di teleriscaldamento e cogenerazione per alimentare strutture ricettive, ricreative, industriali, artigianali e commerciali.

Queste le finalità contenute nell'art. 2 dello Statuto Sociale di ENECO SRL, risalente al 5 febbraio 1993.

Punto di partenza, alla base dell'intero progetto di fattibilità dell'iniziativa, è stato, tre anni dopo, lo studio eseguito dalla Società Del Monego SPA, nel quale sono stati definiti i principi di funzionamento, riferiti, allora, soltanto all'utilizzo delle biomasse.

Il progetto è stato quindi sottoposto al vaglio dell'Amministrazione Comunale di Predazzo, che lo ha accolto con particolare interesse, avviando subito immediate verifiche tecniche e finanziarie con la Provincia Autonoma di Trento, la quale ha deciso di sostenere il progetto come iniziativa "pilota" a livello trentino.

Una più precisa definizione dell'impianto è stata successivamente individuata dal prof. Ennio Macchi, il quale ha pensato di dotare l'impianto anche di caldaie a gas metano, dimensionate in modo tale da poter eventualmente sopperire al 100% della richiesta termica in caso di emergenze, evitando ogni possibile disservizio conseguente ad eventuali guasti o carenze, anche temporanee, di biomasse e superando le prevedibili difficoltà gestionali legate all'utilizzo di combustibili liquidi.

Nel 1996 la Società ha visto il coinvolgimento diretto del Comune di Predazzo che, credendo fermamente nell'iniziativa, ha deliberato l'acquisto del 51% delle quote di ENECO SRL.

L'appalto per la realizzazione dell'impianto è stato vinto dalla CPL Concordia S.C. ed i lavori di costruzione, iniziati nel 2001, si sono conclusi nel giro di un anno.



I progetti di riconversione

La riconversione della Centrale è iniziata nel 2012, con gli studi preliminari e le progettazioni per identificare i miglioramenti che potevano essere apportati, ma è di fatto concretamente partita dal 2016, quando sono iniziati i lavori di installazione del primo pirogassificatore.

A seguire, alla luce degli immediati risultati economici e gestionali prodotti dal nuovo impianto, nel 2017 si è dato il via all'installazione del secondo cogeneratore a pellet che è entrato in funzione a fine agosto 2018.

Nel 2019 si è poi dato il via al processo di ottimizzazione e rifacimento della Centrale con l'obiettivo di produrre il 100% di energia termica da fonti rinnovabili.

L'intervento ha visto, l'ampliamento dell'edificio, la sostituzione della caldaia a biomassa e l'inserimento dei serbatoi di accumulo termico, oltre ad una completa revisione delle logiche di funzionamento, la sostituzione dei vecchi apparati ed un importante investimento software e hardware per la sostituzione del sistema di supervisione sia della centrale che delle utenze.

Da ultimo sono state eseguite alcune opere di ottimizzazione e completamento, tra le quali principalmente:

1. la sostituzione del cogeneratore a gas con un'unità di più ridotte dimensioni destinata agli autoconsumi e a fare da isola;
2. l'installazione di un impianto fotovoltaico sulla copertura;
3. estensione della rete e conseguenti allacci per rendere efficace l'investimento fin qui concluso.

I Soci

Attualmente la compagine sociale della Società è la seguente:

	Capitale sociale sottoscritto	Quote di partecipazione
<i>Comune di Predazzo</i>	euro 1.912.500,00	51%
<i>ACSM Primiero</i>	euro 918.750,00	24,5%
<i>Bioenergia Fiemme</i>	euro 918.750,00	24,5%

ENECO SRL è una **società in controllo pubblico**.

Trattandosi di società in controllo pubblico, in base alla L. 190/2012 ed ai successivi decreti attuativi e modificati della stessa, l'Amministratore Unico ha nominato un Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ed ha altresì adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Tale documento si intende richiamato nel presente Modello di organizzazione, gestione e controllo costituendone parte integrante.



Per quanto concerne i rapporti fra il RPCT e l'OdV, si richiamano i punti 3.4 e 4.1 del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, dedicati al tema dell'OdV e dei flussi informativi nei confronti dello stesso.

Gli organi della Società

Ai sensi dello Statuto, sono organi dell'Ente:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico;
- l'Organo di Controllo, se nominato.

La Società ha nominato un Amministratore unico.

Per quanto concerne le modalità di composizione, di convocazione e di funzionamento, nonché i poteri di ciascuno degli organi sopra indicati, si rimanda allo Statuto dell'Ente e, in particolare, per quanto concerne l'Assemblea agli articoli che vanno da 11 a 19, per quanto riguarda l'Organo Amministrativo agli articoli che vanno da 20 a 24, per quanto riguarda l'Organo di Controllo all'art. 28.

L'organizzazione

Al vertice dell'organizzazione sta l'Amministratore Unico.

Rispetto alle modalità di funzionamento e di operatività dell'organo amministrativo, si precisa quanto segue.

Ai sensi dell'art. 23 dello Statuto, l'Amministratore unico è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene necessari ed opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi quelli che la legge o lo Statuto riservano all'Assemblea dei Soci.

L'Amministratore Unico ha, sempre ai sensi dell'art. 23, la facoltà di:

- *“acquistare, vendere, permutare, conferire immobili, rilasciando quietanza;*
- *consentire ad assumere iscrizioni, cancellazioni, trasporti, annotazioni e postergazioni ipotecarie, rinunciare ad ipoteche legali e consentire cancellazioni di ipoteche legali, anche senza averne incassato l'intero credito, esonerando il Giudice e Conservatore Tavolare da responsabilità;*
- *emettere, accettare, avvallare, scontare, girare effetti cambiali, aprire conti correnti attivi e passivi con Istituti di credito, ogni tipo di garanzia anche ipotecaria;*
- *compiere ed autorizzare a compiere qualsiasi operazione presso gli uffici del Debito Pubblico, della Banca d'Italia, della Cassa Depositi e Prestiti e delle Amministrazioni Ferroviarie e postali, presso ogni altro Ufficio pubblico e privato, esonerando ove occorra da responsabilità;*
- *deliberare l'assunzione di partecipazioni e interessenze di altre Società e imprese, anche con oggetto diverso, nonché il loro realizzo;*
- *delegare chi rappresenterà la Società in sede di Assemblea ordinaria e straordinaria di Società, in cui la presente Società abbia partecipazioni o interessenze”.*

Inoltre, ai sensi dell'art. 24 dello Statuto, all'Amministratore Unico spetta la rappresentanza generale della Società



Le aree di operatività

Il core business di ENECO SRL è legato alla produzione e distribuzione di energia termica ed elettrica, prodotte mediante ricorso a fonti energetiche / rinnovabili.

La rete originaria del teleriscaldamento è stata posta principalmente a servizio degli edifici pubblici, comunali e non (Scuola Alpina della Guardia di Finanza, Casa di Riposto, autostazione, edifici scolastici, ...) che esistono sul territorio e, successivamente, si sono realizzati diversi ampliamenti finalizzati alla connessione di un numero via via crescente di utenze a carattere privato.

Ai sensi dell'art. 2 dello Statuto l'oggetto sociale della Società è il seguente:

“la società ha per oggetto la costruzione, l'esercizio e la gestione di centrali per la produzione di energia elettrica ed energia termica; la costruzione, l'attivazione, l'esercizio e la gestione di impianti di teleriscaldamento e di strutture ricettive, ricreative, industriali, artigianali e commerciali alimentate dall'energia prodotta dalle centrali medesime.

La società ha inoltre per oggetto la costruzione, la gestione, l'esercizio e la manutenzione di impianti di cogenerazione di energia e acqua calda, acquedotti, collettori acque di rifiuto e da trattamento, strade, fognature, linee elettriche, impianti sportivi e di trattamento e smaltimento rifiuti, impianti di depurazione, di produzione acque civili ed industriali, impianti di sollevamento e potabilizzazione delle acque e la fornitura dei servizi e dei relativi impianti, nonché l'assunzione di appalti e somministrazioni per pubblici servizi nell'ambito delle suddette attività.

Potrà inoltre locare le centrali ad un consorzio per la produzione e la ripartizione ed il consumo dell'energia prodotta.

Essa potrà altresì compiere tutte le operazioni industriali, commerciali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari, ritenute necessarie ed utili per il conseguimento dell'oggetto sociale, ivi compresa l'assunzione di mutui ipotecari e/o fondiari. Potrà accordare avalli e prestare fidejussioni, anche a favore di terzi. La società potrà assumere e dare in locazione impianti, attrezzature, immobili, aziende ed inoltre dare ed assumere partecipazioni in uno o più affari o aziende, qualunque sia il settore di attività.”

Da un punto di vista operativo, *ENECO SRL* è quindi attiva nel settore della produzione di energia elettrica e termica attraverso la gestione di una centrale per il teleriscaldamento.

Il teleriscaldamento è una forma di riscaldamento che consiste nella distribuzione di acqua calda (detta fluido termovettore) alle abitazioni, attraverso una rete di tubazioni isolate e interrate provenienti da una grossa centrale di produzione con successivo ritorno alla centrale.

Il calore, nel caso di *ENECO SRL*, è prodotto in una centrale di cogenerazione principalmente a biomasse ed integrata a gas naturale.

La produzione di calore avviene mediante la combustione di biomasse legnose sotto forma di cippato e tramite due pirogassificatori a pellet per la produzione combinata di energia termica ed elettrica



L'energia termica prodotta viene successivamente distribuita mediante una rete di tubazioni che portano l'acqua calda fino alle utenze che prelevano il fabbisogno termico tramite appositi scambiatori di calore (generalmente a piastre).

Lo scambiatore sostituisce la caldaia e può produrre anche acqua calda sanitaria.

La rete di tubazioni si divide in primaria e secondaria.

Quella primaria parte dalla centrale di cogenerazione e si snoda lungo tutta la superficie urbana, arrivando sotto gli edifici o nei pressi degli stessi

La rete secondaria, invece, parte dagli impianti di riscaldamento degli utenti e si collega alla rete primaria attraverso la centralina di scambio.

La rete è realizzata tramite doppie tubazioni interrato (standard europeo tipo "bonded", una di mandata calda e una di ritorno fredda) in acciaio di tipo preisolato in fabbrica con schiuma di poliuretano e guaina di polietilene con sistema di allarme per eventuali perdite/infiltrazioni d'acqua.

La Centrale di teleriscaldamento

La struttura della Centrale è attualmente così composta:

- una caldaia alimentata a biomassa per una potenza termica nominale di 4250 Kwt;
- tre caldaie a gas per una potenza termica nominale di 4250 Kwt;
- due pirogassificatori V390 per una potenza termica complessiva di 520 Kwt e una potenza elettrica nominale di 350 Kwe;
- un cogeneratore a metano di potenza termica nominale pari a 550 Kwt ed una potenza elettrica nominale di 370 Kwe.

La potenza termica installata, al di là delle esigenze di carattere tecnico / operativo connesse con la necessità di fare fronte alle attività di manutenzione periodica dei singoli impianti, o ad eventuali guasti, permette di prevedere un importante sviluppo della rete ed un incremento del numero delle utenze allacciate.

Dal 2011 alla fine del 2021 le utenze sono passate da 127 a 388.

Caldaia a biomassa

Per *ENECCO SRL*, la fonte primaria di energia è la caldaia a biomassa (tipo Uniconfort potenza resa di 4250 KWh).

La biomassa utilizzata è il cippato.



Il cippato è una biomassa ad uso energetico che deriva dal legno.

Si tratta di scaglie molto piccole, con dimensioni variabili da alcuni millimetri a qualche centimetro (il nome deriva dal termine inglese *chip* che significa frammento, pezzetto, piastrina).

Il cippato è ottenuto mediante le cippatrici, macchinari agricoli che lavorano tutti gli scarti derivanti dalla lavorazione dei boschi e degli alberi, come ad esempio le potature di piante, la pulitura di sottobosco da rami e piante cadute, o i disboscamenti programmati. Queste macchine riducono gli scarti di legno che vengono inseriti in piccolissimi frammenti che vengono poi depositati per essiccare (circa due anni) al fine di essere pronti per la combustione.

Al pari delle altre biomasse, anche il cippato rappresenta un combustibile ecologico ed economico.

Nello specifico, provenendo unicamente dagli scarti dell'agricoltura, questo materiale si può classificare come una biomassa ecologica al 100%.

Infatti, attraverso la sua produzione ed il suo conseguente consumo, si contribuisce al rinnovo e alla ricrescita delle specie vegetali, purché il loro impiego non superi il normale rifornimento naturale.

L'impiego del cippato come combustibile, inoltre, consente di non incidere negativamente sull'ambiente dal momento che la percentuale di anidride carbonica rilasciata nell'aria all'atto della combustione è all'incirca la stessa di quella che le piante assorbono durante il processo di fotosintesi clorofilliana.

Cooperazione

L'impianto è dotato di un coogeneratore (a metano di potenza termica nominale pari a 550 Kwt ed una potenza elettrica nominale di 370 Kwe), che ha anche funzione di gruppo elettrogeno in caso di interruzione dell'energia elettrica.



Negli impianti di cogenerazione (COGE) vengono prodotti **contemporaneamente sia energia elettrica che calore** secondo il principio dell'abbinamento forza-calore.

Un motore a gas naturale alimenta un generatore che produce energia elettrica la quale viene immessa nella rete di distribuzione di energia elettrica.

Il calore residuo del motore (acqua refrigerante, olio lubrificante e gas di scarico) viene condotto attraverso degli scambiatori alla rete di teleriscaldamento.

Il rendimento totale del processo di trasformazione di energia primaria (gas naturale) in energia utile (energia elettrica e calore) si aggira attorno al 90 per cento.

Questa tecnica di produzione offre la massima efficienza nella trasformazione dell'energia, mantenendo basso l'impatto ambientale e, al contempo, risparmiando le risorse di energia primaria.

Nell'impianto di cogenerazione energia elettrica-calore, con un metro cubo di gas naturale si possono produrre circa 4,4 kWh di calore e circa 3,6 kWh di energia elettrica. Essi vengono **utilizzati principalmente per produrre calore** mentre l'energia elettrica rappresenta un "prodotto secondario", sebbene molto prezioso.

Seppur lo scopo primario dei coogeneratori installati è quello di fornire energia termica, non va sottovalutata la capacità degli stessi a produrre una percentuale di corrente.

L'energia elettrica prodotta dai coogeneratori, seppur secondaria al processo, viene venduta attraverso la cessione alla rete di distribuzione e, in parte, autoconsumata nel processo produttivo, riducendo così la dipendenza dalle fonti fossili e permettendo la generazione decentralizzata e distribuita.

Inoltre tale soluzione riesce a garantire, anche in caso di interruzione dell'energia da parte del fornitore, il corretto funzionamento della centrale termica e la conseguente distribuzione del calore

Gas Naturale

Nella centrale sono installate n° 3 caldaie a gas naturale (due tipo Unical potenza 2.030 KW – una tipo Unical potenza 1.870 KW)



Ad integrazione nei momenti di maggior richiesta da parte della rete l'impianto integra la produzione di energia termica mediante delle caldaie a gas
Tali caldaie rappresentano, inoltre, la soluzione anche all'eventualità che, per qualche situazione anomala, ci sia la necessità di spegnere la caldaia a Biomassa o le altre fonti di rifornimento di energia termica essendo in grado di garantire all'utenza la massima copertura del servizio di fornitura di calore.

Pirogassificatori

In Centrale sono installati due pirogassificatori (tipo Burkhardt 3.90)



I gassificatori a legna V 3.90 di Burkhardt, accoppiati agli impianti di cogenerazione ECO 180 HG, producono energia elettrica e termica partendo dal pellet di legno.
La Società è così in grado di produrre, in base all'impianto di cogenerazione usato, 260 - 270 kW di energia termica e 165 - 180 kW di energia elettrica per ogni impianto.

L'energia contenuta nella materia prima viene sfruttata nel modo migliore con la gassificazione del pellet di legno e il successivo utilizzo del gas prodotto in un motore a combustione per la cogenerazione.

Gli impianti accoppiati raggiungono così un grado di efficienza elettrica di circa il 30%, con un rendimento elettrico complessivo di circa il 75%.

Il consumo di pellet è pari a circa 110 kg/h ad impianto.

Il processo si basa sul principio della gassificazione con flusso ascendente continuo.



Il combustibile e l'aria vengono immessi dal basso nel reattore di gassificazione in modo controllato e dosati esattamente affinché il pellet circoli in determinate zone, ma senza venire espulso.

Le dimensioni uniformi del pellet permettono che il letto fluido si stabilizzi da solo.

La gassificazione del legno di questi impianti rientra nella gassificazione autotermica, che quindi non richiede una fonte di calore esterna.

Con la gassificazione termica è possibile trasformare combustibili a base di legno o di carbonio in un gas povero combustibile.

I vantaggi del processo sono lo sviluppo uniforme di gas e la purezza del gas stesso.

Le sostanze contenenti catrame vengono dissociate quasi completamente tramite le condizioni omogenee di reazione e il lungo tempo di permanenza a temperature elevate, favorendo quindi la combustione nel motore.

In questo modo si riescono ad ottenere tempi di esercizio di oltre 7500 h/a garantendo un rendimento uniforme.

Il Telecontrollo

Il sistema di telecontrollo permette di avere una visione costante su monitor non solo di ogni punto in centrale, delle varie fonti di approvvigionamento e dei consumi ma anche di poter monitorare in tempo reale ogni sottostazione ed ogni singola utenza.

La tecnologia adottata permette anche di poter operare dalla centrale sui singoli scambiatori di calore alle utenze regolando in questo modo flussi e temperature.

Il sistema di trasmissione dati è realizzato via cavo (BUS) e strutturato a settori ognuno dei quali raggiunge la sottocentrale dove i dati vengono elaborati in tempo reale e trasmessi tramite un ponte radio alla centrale.

Rapporti di lavoro e consulenze

I dipendenti di *ENECO SRL* operano nella sede della Società sita in Predazzo (TN), Via alle Coste n. 3.

Sono presenti dipendenti amministrativi e dipendenti operatori addetti alla centrale termica. A questi ultimi è applicato il CCNL dipendenti gas e acqua.

Per quanto concerne i consulenti e professionisti esterni con cui l'Ente intrattiene rapporti, si possono individuare: studio commercialisti, manutentori, consulente sicurezza, consulente informatico, consulente in materia 231.

Così descritta la Società, appare evidente che i rischi principali che incombono sulla stessa, per quanto attiene alla materia 231, attengono, da un lato, alla tematica ambientale e della sicurezza sul lavoro e, dall'altro, a quella dei rapporti con la PA.

Quanto alla sicurezza sul lavoro, pur in presenza di un numero estremamente ridotto di addetti, alcune delle attività che gli stessi sono chiamati a svolgere (carico del ceppato nei silos, ad esempio) presentano innegabili profili di rischio.

Dal punto di vista ambientale, invece, l'attività di emissione in atmosfera, soggetta ad apposita autorizzazione rilasciata dalla PAT, porta con sé ineliminabili profili di rischio, anche se le misure adottate dalla Società per il contenimento degli stessi appaiono certamente meritevoli di attenzione.



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
D.lgs. 231/2001**

MOGC Parte
Generale
Ottobre 2024
Pagina 12 di
33

Non trascurabili, inoltre, appaiono i rischi legati alla gestione della contabilità, del bilancio, della fatturazione e delle risorse finanziarie.

Per una più approfondita analisi dei rischi, oltre che per l'individuazione delle misure di contenimento degli stessi, si rimanda, in ogni caso, all'allegato A1 al presente Modello.



PREMESSA

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito definito anche come “Modello” o MOGC) adottato da *ENECO ENERGIA ECOLOGICA S.R.L.* (di seguito ENECO) e qui presentato è composto da:

- una Parte Generale che espone i principi di riferimento, le linee guida adottate e il sistema disciplinare;
- una Parte Speciale contenente la mappatura dei rischi di commissione di reati presupposto e i protocolli operativi specifici adottati dall’Ente per il contenimento di tali rischi;
- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza, al cui interno è contenuto anche il Codice Etico.

Si ricorda che il Modello 231 adottato dall’Ente deve considerarsi integrato da tutto il complesso di procedure e protocolli operativi di cui l’Ente si è dotato.

Come in più parti richiamato il presente MOGC, oltre alle prescrizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300”, ha come punti di riferimento:

- ✓ il Codice di Autodisciplina per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A¹;
- ✓ la Circolare GdF n. 83607/2012 - Vol. III;
- ✓ le Linee Guida di Confindustria;
- ✓ i documenti *CoSO Report I,II,III (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission)*;
- ✓ gli I.S.A. (*International Standards on Auditing*) riferiti al rischio di commissione di illeciti e reati;
- ✓ i principi di Pratica Professionale in materia di revisione contabile che a questi ultimi fanno riferimento e che soddisfano i requisiti richiesti dal documento *CoSO Report I*;
- ✓ il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro implementato secondo il dettato del *D.lgs. n. 81/2008* e delle Linee Guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) UNI INAIL;
- ✓ il *Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014 (G.U. n. 45 del 24/2/2014) “Procedure semplificate per l’adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI)”*;
- ✓ Il sistema degli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione di cui al combinato disposto della L. 190/2012 e del D.lgs. 33/2013;
- ✓ Il regolamento europeo in materia di privacy e le normative interne di recepimento ed attuazione dello stesso.

¹ Punti 1 e 8



1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità introdotto dal Decreto Legislativo n. 231/2001

Il *Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*, emesso in attuazione della delega contenuta nella *Legge n. 300 del 29 settembre 2000*, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa delle società e di altri enti come conseguenza della commissione di alcune tipologie di reati.

A prescindere dalla sua qualificazione la responsabilità di *ENECO* (che si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica che ne risulta l'autore) potrebbe sorgere qualora il reato sia stato commesso nell'**interesse o a vantaggio della società** medesima, anche nella forma del tentativo ovvero in concorso; è per contro esclusa quando il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse del soggetto agente.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi, è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, la cui entità si determina secondo il sistema delle quote ed in base ai criteri di cui all'art. 11 del D.lgs. 231/2001. Nei casi previsti dalla legge – e secondo quanto dispone l'art. 13 del D.lgs. 231/2001 –, è prevista anche l'applicazione di sanzioni ulteriori, di tipo interdittivo ed anche su base cautelare, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti, contributi e sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. È inoltre prevista la possibilità di disporre la confisca del prezzo e del profitto del reato, anche per equivalente.

Con riferimento agli autori del reato, il Decreto prevede che la responsabilità amministrativa a carico degli enti possa sorgere quando i reati vengono commessi da:

- a) **soggetti in posizione c.d. "apicale"**, quali, ad esempio, il legale rappresentante, i consiglieri, gli amministratori, i dirigenti, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società;
- b) **soggetti in posizione c.d. "subordinata"**, tipicamente i prestatori di lavoro subordinato, ma anche soggetti esterni o, comunque, non legati da un vincolo di subordinazione nei confronti della *Società*, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Il Decreto prevede l'insorgere della responsabilità della persona giuridica solo nell'ipotesi in cui venga commesso uno dei cd. "reati presupposto", e cioè alcune specifiche tipologie di reati ai quali si applica la disciplina in esame.

Quanto al tema dell'analisi dei rischi 231, si rimanda alla premessa della Parte Speciale, in cui si dà conto della metodologia utilizzata per lo svolgimento di tale attività.

1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità dell'ente



Il Decreto promuove tra le società l'elaborazione di “**Modelli di organizzazione, gestione e controllo**”, redatti ed adottati al fine specifico di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

L'esistenza di tali “Modelli” anteriormente alla commissione di un reato, sempre che adeguati, efficaci e concretamente attuati, costituisce una causa di esonero dalla responsabilità.

In particolare, *l'art. 6 del Decreto* relativo ai reati commessi da soggetti in posizione apicale prevede che la società, per poter beneficiare dell'esimente, debba dimostrare che:

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

Lo stesso articolo 6 del Decreto prevede inoltre che i “Modelli” devono 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 della società 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”.

I modelli, inoltre, devono prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti segnalanti di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.



L'art. 7 del Decreto prevede poi, relativamente al caso del reato commesso da soggetti non apicali, che la Società non risponde dell'illecito derivante da reato se la commissione di quest'ultimo è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. Il comma 2 del medesimo articolo 7 contiene, tuttavia, una presunzione di legge e stabilisce che è esclusa l'inosservanza predetta se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In sostanza, al contrario di quanto visto per i soggetti apicali, per l'ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti vi è un'inversione dell'onere della prova, per cui l'esistenza e l'effettiva attuazione del Modello esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Sarà, perciò, compito del Pubblico Ministero dimostrare la "colpa organizzativa" dell'ente, la quale costituisce uno dei presupposti per la responsabilità nel caso di reati commessi dai sottoposti.

Peraltro, il medesimo art. 7 delinea i requisiti che devono sussistere perché si possa parlare di efficace attuazione del modello:

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

1.3 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente "Modello" si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure, che si può descrivere sinteticamente come segue:

- 1) La Parte Generale del MOGC: in essa viene delineato il meccanismo di adozione e applicazione del MOGC, l'individuazione dell'OdV e dei suoi poteri, il sistema di segnalazione interno (whistleblowing) e il Sistema disciplinare, il quale prevede l'esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei disposti ivi definiti al fine della prevenzione dei reati, anche attraverso il richiamo integrale a quanto previsto dal codice disciplinare allegato al CCPL.
- 2) La Parte Speciale: in cui sono individuati le linee guida per gli organi di governance e i protocolli specifici in relazione ai vari reati previsti dal D.lgs. 231/01. In particolare, vengono delineate le regole specifiche al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati presupposto, nonché formalizzano un sistema di controllo interno finalizzato a monitorare la corretta applicazione dei protocolli specifici ed il rispetto dei principi guida. Si sostanziano in una declinazione operativa di quanto espresso di principi del Codice Etico e di Comportamento.
- 3) Il Codice Etico e di Comportamento: in esso sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) a cui l'Ente si ispira nello svolgimento e nella conduzione delle proprie attività; gli stessi sono quindi presentati e pubblicati sul sito internet dell'Ente.

Il presente MOGC si completa con l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, che, come previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 231/2001, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso curandone altresì il costante aggiornamento.



2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Adozione

ENECO, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei propri Soci e del lavoro dei propri dipendenti / collaboratori e delle parti terze ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione ed all'attuazione del presente "MOGC". Ciò anche al fine di garantire la massima affidabilità e trasparenza nelle relazioni con l'ente pubblico.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale "Modello", al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il "Modello" stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di *ENECO*, affinché questi ultimi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati e degli illeciti.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'Amministratore Unico di *ENECO*, nell'adottare il "MOGC", ha affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sulla corretta attuazione del "Modello".

2.2 Criteri

L'adozione del "MOGC" è attuata secondo i seguenti criteri:

- predisposizione e aggiornamento del "Modello";
- applicazione del "Modello" e controlli sulla sua attuazione: la prima fase attuativa ed applicativa del modello è affidata all'Amministratore Unico dell'Ente. In ogni caso, al fine di assicurare l'effettiva attuazione del modello ed il suo costante aggiornamento è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del "Modello" stesso secondo le procedure in esso descritte;
- coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica dell'efficacia del "Modello": è affidato all'Organismo di Vigilanza di *ENECO* il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale, anche mediante utilizzo della rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del "Modello" stesso per assicurare al "Modello" medesimo una corretta attuazione.

2.3 Obiettivi

ENECO attraverso l'implementazione del presente MOGC (che consiste negli specifici protocolli e procedure adottate dagli Organi di *Governance* e dalle singole aree di attività e non resi pubblici per motivi di riservatezza) intende perseguire l'obiettivo fondamentale di concepire, elaborare, dare attuazione, nonché implementare principi, processi, *policies*, procedure e prassi comportamentali che integrano il sistema di controllo interno in essere, composto anche da strumenti, procedure organizzative e di controllo interni, affinché vengano assolte le finalità proprie del Decreto in funzione della prevenzione dei reati.



Tale obiettivo passa sicuramente attraverso:

- 1) la mappatura delle aree di attività a rischio (*Risk assessment*), al fine di identificare le aree a rischio e la tipologia dei rischi caratterizzanti ciascuna area operativa;
- 2) una continua attività di sensibilizzazione e corretta comunicazione verso tutti i livelli aziendali, oltre che una costante messa in atto di azioni di sensibilizzazione per l'attuazione concreta delle disposizioni del presente MOGC, poste in essere direttamente dalle funzioni aziendali sotto la piena responsabilità dei Responsabili di ogni area di attività;
- 3) la messa a disposizione di chiare ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi ed operando nel pieno rispetto delle leggi in materia;
- 4) la costituzione di un opportuno Organismo di Vigilanza, con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del "Modello" nonché sulla sua osservanza;
- 5) l'analisi e verifica diretta di tutta la documentazione rilevante e del *Reporting* prodotto dalle singole funzioni / unità organizzative, attestante le attività di monitoraggio effettuate dai responsabili di funzione / delle singole unità operative ed inerenti le attività a rischio identificate;
- 6) la definizione dei compiti, delle autorità e degli *iter* autorizzativi esistenti che sono da rispettare, al fine di espletare compiutamente le responsabilità assegnate;
- 7) l'attenzione costante al continuo miglioramento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma anche dai comportamenti e dalle prassi aziendali, con conseguente intervento tempestivo con azioni correttive e/o preventive ove necessario, permettendo così anche il periodico adeguamento del "Modello" stesso.

2.4 Caratteristiche

Il *D.lgs. n. 231/2001 (art. 6)*, prevede che il Modello abbia delle caratteristiche tali da garantire, da un lato, la possibilità per la società di avvalersi della clausola di esonero dalla responsabilità di cui agli artt. 6 e 7 del *D.lgs. 231/2001* e, dall'altro, da costituire dei punti di riferimento in grado di guidare l'imprescindibile lavoro di aggiornamento ed implementazione del Modello stesso.

A tal fine l'Organo di *Governance* dovrà:

- effettuare una mappatura dei rischi: analisi del contesto aziendale, processi e prassi, per evidenziare in quale area/settore di attività aziendale e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto;
- procedere alla stesura del sistema di controllo interno (c.d. protocolli interni): valutazione del «sistema di governo» esistente all'interno dell'azienda in termini di capacità di contrastare / ridurre efficacemente i rischi identificati, ed operare l'eventuale adeguamento del sistema stesso;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza interno: istituire quindi l'Organismo di controllo interno con il compito di monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del "Modello", nonché, curare l'eventuale aggiornamento;



- attività di auditing sistematico e periodico: predisporre (e/o adeguare) i processi interni di *auditing*, per far sì che periodicamente il funzionamento del “Modello” venga opportunamente verificato;
- definire un appropriato sistema disciplinare e sanzionatorio da comminarsi all’ autore della violazione delle disposizioni previste dal Modello.

Il “Modello” previsto dal Decreto si può, quindi, definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione della commissione, anche tentata, dei reati previsti dal *D.lgs. n. 231/2001*.

2.5 Funzione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Il “Modello” si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di *ENECO*, soprattutto nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell’Ente;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da *ENECO in* quanto (anche nel caso in cui *ENECO* fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui *ENECO* intende attenersi nell’espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a *ENECO*, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

Punti cardine del “Modello”, oltre ai principi già indicati, sono:

- l’attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle Aree a Rischio dell’Ente;
- l’attribuzione all’Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del “Modello”;
- la verifica, la documentazione e la tracciabilità delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del “Modello” con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*).

2.6 Modifiche, integrazioni e aggiornamenti del “Modello”

Le eventuali modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale e/o formale, che si renda necessario applicare al Modello stesso, dovranno essere approvate dall’Amministratore Unico prima della loro adozione e applicazione.



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
D.lgs. 231/2001**

MOGC Parte
Generale
Ottobre 2024
Pagina 20 di
33

In particolare, il Modello deve essere aggiornato, su proposta, o, comunque, previo parere, dell'Organismo di Vigilanza in tutti i casi in cui vi siano modifiche del quadro normativo, nonché delle procedure, dell'organizzazione, delle attività o dei comportamenti dell'Ente che ne rendano indispensabile o opportuno l'adeguamento ai fini di prevenzione dei reati. Il Modello deve essere aggiornato in tutti gli altri casi in cui si renda opportuna, necessaria o utile la modifica dello stesso sulla base delle indicazioni o segnalazioni pervenute all'Odv.

È compito dell'Organismo di Vigilanza di *ENECO* proporre all'Amministratore Unico, eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni al presente "MOGC".



3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dall' *art. 6, comma 1, lettera b)* del Decreto *ENECO* ha istituito al proprio interno un organismo dotato di autonomi poteri, di iniziativa e di controllo, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del "MOGC", nonché di curarne l'aggiornamento.

In relazione alle caratteristiche nonché al volume di affari di *ENECO* si è ritenuto di individuare quale soggetto più idoneo ad assumere detto compito e quindi a svolgere (secondo la terminologia usata nel presente "Modello") le funzioni di Organismo di Vigilanza (OdV), un organismo a composizione monocratica, con un membro esterno, professionista dotato di competenze in diritto societario e diritto penale.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che la suddetta composizione è stata riconosciuta come la più adeguata al ruolo di OdV, in considerazione della natura giuridica dell'ente, delle sue dimensioni, dei rischi individuati, dei protocolli in essere per azzerarli o comunque ridurli.

Ciò avendo in mente i principi di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità, effettività e continuità di azione, che devono caratterizzare l'agire dell'OdV.

Inoltre, nello svolgimento della propria attività, l'OdV avrà la possibilità di servirsi di consulenti esterni.

A tal fine all'OdV è attribuito dall'Amministratore Unico, con apposita delibera, un budget annuo da utilizzare in totale autonomia e senza necessità di previa autorizzazione da parte dell'Amministratore Unico, per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite dalla legge e dal presente modello, ivi compresa la possibilità di avvalersi di consulenti esterni.

Per lo svolgimento della propria attività, l'OdV, una volta nominato, si doterà di apposito regolamento interno.

3.2 Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza di *ENECO* ha il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del "Modello" da parte dei destinatari, appositamente individuati nella Parte Speciale in relazione alle diverse tipologie di reati nonché di illeciti;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del "Modello", in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione di reati e di illeciti;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del "Modello", laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza (OdV) di *ENECO* il compito di:

- monitorare le procedure di controllo interno adottate dall'Ente, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a



Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale («*controllo delle procedure*»);

- suggerire e proporre l'attivazione di procedure di controllo interno aggiuntive laddove riscontrasse una carenza significativa;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio come definite nella Parte Speciale del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del "Modello" e proporre la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del "Modello" stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del "Modello", nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le varie funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio; a tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette Aree a Rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante; all'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'Ente al rischio di commissione di illeciti;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente "Modello";
- verificare che gli elementi previsti nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati ed illeciti (adozione di clausole *standard*, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i responsabili delle varie funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del "Modello" (definizione delle clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- verificare il sistema di deleghe e di poteri in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda alle deleghe di rappresentanza conferite agli esponenti aziendali;
- convocare il Revisore Legale, ove presente, per sottoporre allo stesso quesiti relativi all'interpretazione della normativa rilevante e del "Modello", nonché richiederne la consulenza e il supporto nel processo di assunzione di iniziative o decisioni;
- verificare periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti la validità delle clausole *standard* finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di agenti, consulenti, fornitori o ulteriori parti terze) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative.

In riferimento alle Aree a Rischio con maggior criticità l'operatività dell'OdV sarà finalizzata alla verifica della funzionalità e dell'efficienza del sistema di gestione per la salute e la sicurezza e del sistema di gestione ambientale, anche attraverso il monitoraggio dei



comportamenti, così come previsto dal presente “Modello”, nell’ambito delle attribuzioni e dei compiti assegnati per ogni singolo ruolo nell’organizzazione.

L’OdV avrà, inoltre, diritto ad un’informazione costante sulle attività rilevanti relative alle Aree a rischio, nonché ai fini della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della tutela ambientale.

L’OdV, per svolgere i propri compiti, potrà avvalersi del supporto di tutte le risorse dell’Ente.

Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti e l’esercizio dei poteri sopra descritti, l’OdV ha libero accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione dell’Ente.

3.3 Reporting nei confronti degli organi societari

È assegnata all’Organismo di Vigilanza (OdV) di *ENECO* una linea di *reporting* verso il Consiglio di Amministrazione.

L’OdV di *ENECO* periodicamente trasmette all’Amministratore Unico. un report scritto sull’attuazione del “Modello” e sull’eventuale individuazione di criticità ad esso connesse restando ferme le competenze riconosciute al Sindaco Unico.

Più precisamente, nell’ambito del reporting periodico, l’OdV predispone:

- **con cadenza annuale**, un rapporto scritto relativo all’attività svolta nel quale saranno indicate tutte le eventuali criticità e non conformità rilevate con le relative azioni preventive e/o correttive da attuare, anche per dar seguito al principio di “miglioramento continuo” del sistema di gestione integrato;
- **con periodicità variabile** e non definita, una relazione circa le criticità e/o le non conformità rilevate, a seguito delle informazioni ricevute dall’organizzazione, che determinino la necessità di urgenti azioni correttive e/o preventive, giudicate improrogabili al fine di garantire l’efficacia del modello.

In ogni caso, l’OdV di *ENECO* potrà essere convocato in qualsiasi momento dall’Amministratore Unico o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del “Modello” o a situazioni specifiche.

3.4 Prerogative dell’Organismo di Vigilanza (OdV)

In conformità alle disposizioni contenute negli *artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001*, l’OdV è dotato di:

- **Indipendenza ed autonomia:**

Deve avere collegamento gerarchico il più elevato possibile; si presenta inoltre rilevante la previsione di un’attività di *reporting* al vertice aziendale, ovvero all’Amministratore Unico.

In capo all’OdV non devono, inoltre, essere attribuiti compiti operativi che, per loro natura, ne mettano a repentaglio l’obiettività di giudizio. In ogni caso, i requisiti di autonomia ed indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in situazioni che ne possano minare l’autonomia rispetto all’Ente.



- **Professionalità**: i membri dell'OdV devono avere specifiche competenze tecniche, una adeguata conoscenza della normativa prevista dal *D.lgs. n. 231/2001*, dei modelli di organizzazione e dell'attività necessaria per garantire lo svolgimento dell'attività di verifica descritta nel citato decreto.
- **Effettività e continuità d'azione**: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri d'indagine. L'attività dell'OdV deve, pertanto, essere organizzata in base ad un piano d'azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente, compatibilmente con l'attività aziendale.
- **Onorabilità**: intesa come integrità ed autorevolezza professionale e morale.
- **Cause di ineleggibilità o revoca**: Costituisce causa di *ineleggibilità* all'OdV e di *incompatibilità* alla permanenza nella carica:
 - a) la condanna con sentenza irrevocabile, in Italia o all'estero, per avere commesso uno dei reati previsti dal Decreto o altri reati dolosi che possano incidere sull'onorabilità professionale richiesta per assolvere all'incarico;
 - b) la condanna definitiva ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.Inoltre, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che:
 - c) si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
 - d) siano amministratori delegati o membri del comitato esecutivo della Società o di una società controllante;
 - e) coloro che svolgano funzioni di direzione o siano dirigenti presso la Società o una società controllante e detengano il potere di assumere decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società;
 - f) siano il coniuge, il convivente, un parente entro il quarto grado o un affine entro il secondo grado di uno qualunque dei soggetti di cui ai punti d) ed e) precedenti;
 - g) abbiano rapporti commerciali o di affari con uno qualunque dei soggetti di cui ai punti d) ed e) precedenti;
 - h) coloro che si trovino in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale con la Società, tale da pregiudicarne l'indipendenza;
 - i) coloro che abbiano rapporti di natura patrimoniale e/o professionale con la Società e con i soci che possono comprometterne l'indipendenza;
 - l) coloro che abbiano rivestito funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
 - m) coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965, n. 575 (disposizioni contro la mafia) e successive modifiche.

Nell'ipotesi in cui anche uno solo dei predetti motivi di ineleggibilità dovesse insorgere a carico del membro dell'Organismo di Vigilanza, anche successivamente alla sua nomina, l'Amministratore Unico provvede senza indugio a dichiararne la decadenza.



- *Autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva*: l'OdV deve poter avere accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista nel "Modello".
Per garantire il rispetto di tale attività, l'OdV non costituisce un Organismo subordinato al vertice aziendale, bensì un Organismo dotato di indipendenza nell'esecuzione dell'attività di controllo.
L'OdV deve vigilare sull'osservanza del "Modello" utilizzando i poteri di indagine e di valutazione mediante l'utilizzo e l'ausilio del personale dell'Ente.
L'OdV ha, inoltre, il compito di curare l'attuazione del "Modello" e di curarne l'aggiornamento.
La mancata o parziale o incompleta collaborazione con l'OdV costituisce una violazione disciplinare che dovrà essere accertata mediante un apposito procedimento.
L'OdV deve, altresì, lavorare in sinergia con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza con riferimento al rispetto del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, alla sua concreta attuazione, nonché per monitorare il rapporto tra tale documento e il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.



4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

4.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta secondo le procedure contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del "Modello" nelle Aree a Rischio.

In particolare, dipendenti, dirigenti e amministratori sono tenuti a riferire all'OdV di *ENECO* notizie rilevanti e relative alla vita dell'Ente nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di commissione di reati e/o di illeciti ovvero comportare violazioni del "Modello", e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel "Modello" o alla consumazione di reati e di illeciti.

ENECO si impegna a definire, in attuazione al "Modello", un efficace flusso delle informazioni che consenta all'OdV di essere puntualmente aggiornato su:

- eventuali segnalazioni relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del "Modello" previsti dal Decreto in relazione all'attività di *ENECO* o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall'Ente stesso;
- nell'ambito delle Aree a Rischio, il coinvolgimento delle funzioni in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (Magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.);
- mutamenti nell'organizzazione o nelle attività che possono influire, direttamente o indirettamente, sulle Aree a rischio individuate e sull'obiettivo di tutela della salute e sicurezza e di tutela ambientale;
- esiti delle attività di sorveglianza (monitoraggio) interne all'organizzazione;
- esiti delle attività di *reporting* interne all'organizzazione;
- accadimento di incidenti, infortuni, mancati infortuni e/o segnalazione di casi di malattia professionale;
- eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati commessi da esponenti o terzi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.;
- qualsiasi altra informazione relativa all'attuazione o all'efficacia del "Modello".

In particolare, nella Parte Speciale, al punto 6 di ogni singola area di interesse, sono indicati i flussi informativi da trasmettere all'OdV in uno con le eventuali segnalazioni di violazione del Modello.

Le segnalazioni potranno essere in qualsiasi forma, anche anonima (con le forme e le modalità definite dalla **Procedura Whistleblowing** di cui si è dotato l'Ente ed a cui si fa espresso richiamo quale parte integrante del presente Modello 231) ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del "Modello"; l'OdV di *ENECO* agirà **nel pieno rispetto del contenuto del D.lgs. n. 24/2023**, in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante (anche attraverso apposite sanzioni disciplinari),



fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il soggetto gestore delle segnalazioni whistleblowing è stato individuato nell'OdV di ENECO. Si è scelto di nominare l'OdV in luogo dell'RPCT in quanto quest'ultimo si identifica con l'Amministratore Unico della Società e il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza del soggetto gestore delle segnalazioni sarebbe venuto meno.

È prevista l'istituzione di «canali informativi dedicati», da parte dell'OdV di ENECO, con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, garantendo allo stesso tempo la riservatezza sull'identità del segnalante e quella di risolvere velocemente casi dubbi

L'OdV di ENECO valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità (definendo nel proprio regolamento interno le modalità di gestione delle segnalazioni), avendo bene in mente che le segnalazioni devono basarsi su elementi di fatto precisi e concordanti, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna. In caso di persistenza di dubbi sulla correttezza dei comportamenti di amministratori, dipendenti, agenti, consulenti, o fornitori, clienti, l'OdV provvederà, in accordo con l'Amministratore Unico di ENECO, ad emettere eventuali raccomandazioni e/o provvedimenti rivolti ai soggetti interessati.

L'OdV, qualora riscontrasse la natura dolosa o gravemente colposa di una segnalazione ad esso inoltrata avrà la facoltà di proporre l'irrogazione di idonea sanzione disciplinare nei confronti del segnalante.

4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni, anche officiose, di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza di ENECO le informative concernenti:

- 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, per i reati e gli illeciti previsti dal Decreto in esame; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativi per i reati e per gli illeciti previsti dal Decreto in esame;
- i rapporti preparati dai responsabili delle diverse funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del "Modello" con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.



5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Finalità del sistema disciplinare

Seguendo quanto disposto dal *D.lgs. n. 231/2001 (artt. 6 e 7)* con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, per le finalità del presente “MOGC”, e tenuto conto di quanto previsto dall’art. 16 del Decreto Ministeriale 13/2/2014 (G.U. n. 45 del 24/2/2014), è necessario definire e porre in essere «*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel “Modello”*».

Il sistema disciplinare è un aspetto fondamentale del “MOGC”, il quale prevede l’esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei disposti ivi definiti al fine della prevenzione dei reati.

Infatti, la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione e costituenti dei «meccanismi di deterrenza», applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo”, ha lo scopo di contribuire da un lato all’efficacia del “Modello” stesso, e dall’altro, all’efficacia dell’azione di controllo effettuata dall’Organismo di Vigilanza.

Le violazioni incrinano il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà e integrità instaurato tra *ENECO* e i propri collaboratori ed anche tra consulenti e fornitori (parti terze in generale); di conseguenza, saranno poste in essere opportune azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati.

Il sistema disciplinare definito, per i fini del presente “Modello”, è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori dell’ente (dipendenti, agenti) ed anche dai consulenti e fornitori (parti terze in generale), Il sistema disciplinare comprende dunque specifiche sanzioni anche per le parti terze, derivanti dalla mancata osservanza di specifiche clausole contrattuali.

È utile sottolineare che l’applicazione delle sanzioni previste è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all’esito di un eventuale procedimento penale avviato dall’autorità giudiziaria competente.

Pertanto, il giudizio promosso da *ENECO* potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale o giudiziale in genere.

5.2 Illeciti disciplinari

ENECO ha definito le modalità per individuare e sanzionare comportamenti che costituiscono o che possono favorire:

- violazione/elusione del sistema di controllo;
- mancato rispetto dei principi previsti dal Codice Etico e di Comportamento;
- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni previste dal “MOGC”;
- mancato rispetto degli obblighi previsti dalla legislazione vigente;



- commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- mancato rispetto delle procedure previste in tema di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, ovvero in tema di divieto di ritorsione nei confronti del segnalante;
- mancato rispetto dei principi previsti a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

5.3 Destinatari delle misure disciplinari

Sono destinatari del presente sistema sanzionatorio tutti coloro che, nell'ambito dei diversi ruoli di responsabilità individuati, operano in nome o per conto di *ENECO*, e precisamente:

- dipendenti (preposti/lavoratori);
- collaboratori;
- management aziendale (Amministratore Unico);
- Sindaco Unico;
- consulenti e fornitori (parti terze in generale).

5.4 Criteri di assegnazione delle sanzioni

ENECO ha definito idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare i propri collaboratori (dipendenti) ed anche consulenti e fornitori (parti terze in generale) aventi rapporti contrattuali con l'ente, secondo specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto.

Titolare del potere sanzionatorio è l'Amministratore Unico dell'ente.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare, sono variabili in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri generali:

- condotta del soggetto (destinatario della misura disciplinare): dolo (intenzionalità del comportamento) o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- livello di responsabilità / posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;
- ruolo e compiti assegnati al dipendente / agente;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti: in particolare in caso di sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'illecito;
- condotta complessiva del soggetto (ad esempio: eventuali precedenti), oppure l'esistenza di circostanze attenuanti (come pure anche aggravanti), tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;
- rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- tipo di conseguenze (ad esempio: danno economico e/o d'immagine aziendale, danno di tipo fisico e di salute delle persone, danno ambientale, ecc.).

Nel definire il tipo e l'entità delle sanzioni *ENECO* ha tenuto conto delle disposizioni previste dal contratto collettivo di lavoro applicato e dallo statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300/1970 e s.m.i.



Per quanto concerne i dipendenti, le sanzioni previste, che dovranno essere applicate nel rispetto della procedura prevista dal contratto di lavoro applicato e dallo statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300/1970 e s.m.i., sono le seguenti:

- a. richiamo verbale o scritto;
- b. multa (secondo quanto previsto dal CCPL di categoria applicato);
- c. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (per un periodo non superiore a quello massimo previsto dal CCPL di categoria applicato);
- d. licenziamento per giusta causa (in base a quanto previsto dalle normative vigenti e dal CCPL di categoria applicato).

Per quanto concerne l'Amministratore Unico, fatta salva la possibilità per l'ente di promuovere azione di responsabilità ovvero risarcitoria, l'Assemblea dei Soci, adotterà le misure cautelative ritenute più idonee, ivi compresa la revoca dall'incarico.

Per quanto concerne il Sindaco Unico, fatta salva la possibilità per l'Ente di promuovere azione di responsabilità ovvero risarcitoria, l'Amministratore Unico, adotterà le misure cautelative ritenute più idonee, ivi compresa la revoca dall'incarico.

Per quanto concerne le parti terze, ovverosia i soggetti aventi rapporti commerciali o contrattuali con l'ente, si precisa che *ENECO* provvederà all'inserimento in ogni documento contrattuale di un'apposita clausola risolutiva espressa, azionabile in tutti i casi in cui vengano disattese le norme ed i principi di cui al presente modello.

La sanzione per le trasgressioni commesse dai terzi, dunque, consisterà nell'interruzione di qualsiasi rapporto di natura contrattuale con *ENECO*.

In conformità al dettato normativo, le sanzioni disciplinari potranno inoltre essere irrogate nei confronti di chi, a prescindere dalla propria qualifica di dipendente, Amministratore Unico, Sindaco Unico, parte terza, si produca in segnalazioni che si scoprono essere infondate a causa di dolo o colpa grave del segnalante, ovvero nei confronti di coloro i quali, a qualsiasi titolo, violino gli obblighi di tutela dell'identità del segnalante.

5.5 Misure accessorie alle sanzioni

Premesso che ad ogni soggetto coinvolto in sanzioni, secondo i criteri precedentemente illustrati, sarà data la possibilità, così come previsto dalle normative del diritto del lavoro e dall'ordinamento giuridico e legislativo in generale, di poter comprendere il motivo della sanzione e di adeguarsi / giustificarsi, il sistema sanzionatorio comprenderà anche misure cosiddette "accessorie" alle sanzioni, ovvero attività di informazione, formazione ed addestramento per i dipendenti che, violando ripetutamente le disposizioni del "MOGC" o del Codice Etico e di Comportamento, dimostrano di non aver compreso appieno l'importanza che ogni dipendente / collaboratore deve indirizzare il proprio comportamento e a svolgere la propria attività professionale secondo una costante e stretta osservanza dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico e di Comportamento e nel "MOGC" di *ENECO*. La necessità delle misure "accessorie" sarà stabilita dall'Amministratore Unico / Datore di Lavoro, direttamente o su eventuale segnalazione dell'OdV.



5.6 Fondo sanzioni

Il fondo sanzioni relativo alle misure disciplinari (multe) applicate ai dipendenti subordinati sarà destinato alle esistenti Istituzioni assistenziali e previdenziali o per finalità benefiche.



6. PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO

Il Sistema di Controllo Interno (SCI) è definito come il complesso di procedure o protocolli presidiato dall'Amministratore Unico, dal *management* e dagli altri membri della struttura aziendale, che si prefigge di fornire una ragionevole certezza in merito al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- conformità alle leggi e ai regolamenti;
- prevenzione dei reati;
- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- affidabilità delle informazioni e del *reporting* economico / finanziario;
- salvaguardia del patrimonio aziendale.

Il sistema di controllo interno si qualifica con principi generali il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi.

ENECO adotta una struttura di procedure o protocolli per disciplinare le diverse attività. Tali protocolli sono espressamente definiti e delineati nella Parte Speciale del Modello.

Tali procedure sono conosciute ed applicate dai dipendenti.

Assieme alle procedure operative, *ENECO* ha adottato un Codice Etico e di Comportamento contenente i principi ed i valori a cui deve uniformarsi lo svolgimento delle attività svolte dai dirigenti, dai dipendenti e dai collaboratori dell'Ente.

I principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento sono in linea con gli elementi richiesti dal *D.lgs. n. 231/2001* e sono idonei a prevenire il compimento dei reati ed illeciti indicati nel Decreto.

ENECO richiede ed impone ai dirigenti ed ai propri dipendenti il rispetto di tali principi in tutte le aree, direzioni e funzioni aziendali, come pure richiede alle Parti Terze di conformarsi agli stessi.

Il compito di vigilare sulla corretta e continua applicazione di tali procedure o protocolli viene affidato all'Organismo di Vigilanza, ai dirigenti ed ai responsabili preposti alle singole funzioni aziendali.

Le omesse segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, o la mancata o parziale collaborazione con tale Organismo costituisce un illecito disciplinare.

Per garantire l'efficace attuazione del sistema organizzativo *ENECO* si è dotata di strumenti organizzativi (organigramma, indicazioni dei responsabili delle singole aree, dei loro poteri e responsabilità, descrizioni di procedure autorizzative), adeguatamente diffusi all'interno dell'Ente.

Il sistema delle deleghe e dei poteri consente di individuare i soggetti dotati dei poteri autorizzativi interni ed esterni verso l'ente.



Quale attività correlata all'adozione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, nell'ottica di una sua concreta e piena attuazione, è prevista una specifica formazione in materia di D.lgs. 231/2001, indirizzata tanto agli apicali, quanto ai non apicali. La formazione avrà ad oggetto sia la materia della responsabilità amministrativa degli enti, da un punto di vista generale, sia il contenuto del modello, con particolare riferimento alle procedure in esso previste per la prevenzione dei reati. La formazione, prevista come obbligatoria, avrà contenuti differenziati a seconda della tipologia dei dipendenti cui è rivolta.

In ogni caso, i contenuti minimi delle sessioni formative avranno ad oggetto:

1. l'inquadramento normativo generale sulla materia della 231;
2. l'illustrazione delle principali novità normative che hanno portato all'aggiornamento del modello, nel caso di formazione successiva ad un aggiornamento del modello;
3. l'illustrazione dei contenuti del modello, con particolare riferimento alle procedure ed ai protocolli operativi.

Delle attività formative svolte si terrà apposita traccia scritta (ad esempio tramite un foglio presenze) che verrà poi messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

Trento, ... ottobre 2024

L'Amministratore Unico