

ELETTROSUD S.P.A.

Sede Legale: Contrada Sirò, Brolo 98061 Messina

Partita Iva: 00793880832

r.e.a. ME - 110368 - capitale sociale: euro 1.000.000,00 int. vers.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

Revisione	Data	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 0	19 giugno 2020	Organo amministrativo	Adozione



www.elettrosud.it



ELETTROSUD S.p.A
C.da Sirò - 98061 BROLO (ME) - Tel. 0941 561296 - Fax 0941 562155 - E-mail: info@elettrosud.it
Cap. Soc. i.v. € 1.000.000,00 - Iscr. Reg. Imp. ME 00 793 880 832 - P.I.V.A. 00 793 880 832

AUTOMAZIONE - MATERIALE ELETTRICO CIVILE E INDUSTRIALE - CAVI ELETTRICI - ILLUMINAZIONE - ALLARMI E CITOFONIA - RETI FONIA E DATI - ENERGIE ALTERNATIVE



SOMMARIO

SOMMARIO	3
PARTE GENERALE - DEFINIZIONI	5
IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/01 e le norme di riferimento	5
L'INTERESSE O IL VANTAGGIO PER LA SOCIETÀ	6
L'ESONERO DELLA RESPONSABILITA'	7
APPARATO SANZIONATORIO A CARICO DELL'ENTE	8
L'ADOZIONE DEL MODELLO E CODICI DI COMPORTAMENTO ADOTTATI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA	10
NATURA DELLA RESPONSABILITA'	10
AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE	11
LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO 231	12
SINDACATO DI IDONEITA'	12
VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	12
PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	14
LA SOCIETÀ'	15
IL MODELLO ADOTTATO DA ELETTROSUD S.P.A.	16
IL MODELLO NEL PIÙ AMPIO SISTEMA DI GOVERNANCE E CONTROLLO INTERNO	16
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	18
LA STRUTTURA DEL MODELLO	20
FUNZIONE DELLE PARTI SPECIALI	21
MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE PER L'IMPLEMENTAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	22
LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	23
FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI	23
LA COMUNICAZIONE INIZIALE	23
LA FORMAZIONE	24
INFORMAZIONI AI FORNITORI, AI CONSULENTI AI COLLABORATORI E ALLE SOCIETÀ PARTNERS	25
SISTEMA DISCIPLINARE	25
FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	26

SANZIONI	26
VIOLAZIONI IN MATERIA DI <i>WHISTLEBLOWING</i>	29
MISURE NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI.....	29
DIRIGENTI.....	29
QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI	30
MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	30
MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	32
MISURE NEI CONFRONTI DEI TERZI ESTERNI ALLA SOCIETÀ.....	32
VIOLAZIONI CON RIFERIMENTO AL D.LGS. 81/2008.....	32
ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	33
REGOLE GENERALI	33
VALUTAZIONE, INDAGINE E ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE	33
IRROGAZIONE DELLA SANZIONE A DIPENDENTI	34
ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE E PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI TERZI ESTERNI ALLA SOCIETÀ	34
ORGANISMO DI VIGILANZA	35
PREMESSA.....	35
REQUISITI E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	37
FLUSSI INFORMATIVI.....	38
COMUNICAZIONI DALL'ODV: NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI E DELLE ALTRE FUNZIONI AZIENDALI	38
FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	39
RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	43
LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO NELLA COMMISSIONE DEI REATI PRESUPPOSTO	43
AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	46
CODICE ETICO E MODELLO	47

PARTE GENERALE - DEFINIZIONI

“**Codice Etico**”: Codice di comportamento che una Società adotta nello svolgimento delle sue attività e al quale si devono ispirare tutti coloro che operano all’interno della compagine societaria e deve regolare anche i rapporti con l’esterno e la scelta dei fornitori, consulenti e *partner* commerciali; il Codice assume quali principi ispiratori i valori di correttezza, riservatezza e il rispetto delle normative, punti cardine dello *Standard* delle *Business Practices* Globali;

“**D.lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”: il Decreto Legislativo dell’8 giugno 2001 n. 231, recante “*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*”, e successive modifiche ed integrazioni;

“**Modello**” o “**MOG**”: *Modello di organizzazione, gestione e controllo* adottato dalla Società per prevenire la commissione delle tipologie di reato previste dal D.lgs. 231/2001 da parte dei soggetti (c.d. “Soggetti Apicali”) che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale), dei soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società (art. 5, comma 1 lett. a D.lgs. 231/2001 di seguito per brevità anche solo “Decreto”) e da parte dei soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali [art. 5, comma 1, lett. b), del Decreto];

“**Organismo di vigilanza**” o “**ODV**”: è l’organismo deputato a vigilare sul funzionamento, sull’adeguatezza e sull’osservanza costante del Modello;

“**Destinatari**”: soggetti apicali, soggetti sottoposti all’altrui direzione e controllo, terzi obbligati ad adeguarsi, nei rapporti intrattenuti con la *Società*, a quanto stabilito nel MOG;

“**Sistema disciplinare**”: sistema che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, le sanzioni che possono essere comminate, il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione;

“**Soggetti Apicali**”: soggetti che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione di una Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa.

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 E LE NORME DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, in vigore dal 4 luglio 2001, ha introdotto nell’ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità denominata “amministrativa” ma caratterizzata da profili di rilievo penale a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha

commesso il reato.

L'introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità di tipo penalistico, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell'illecito penalmente rilevante – che “impersonano” la società o che operano, comunque, nell'interesse di quest'ultima.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Il D.lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è “autonoma” rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima. Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

L'INTERESSE O IL VANTAGGIO PER LA SOCIETÀ

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse* o a *vantaggio* di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'*interesse* dell'ente.

Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la Relazione governativa che accompagna il decreto attribuisce al primo una valenza “soggettiva”, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (il quale deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo “oggettivo” riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica *ex ante*; viceversa quella sul "vantaggio" che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post* dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Con il comma 2 dell'art. 5 del D.lgs. 231 sopra citato, si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'ente è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo"*. Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, l'ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito; nel caso in cui, infine, si accerti che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente non sarà responsabile affatto, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

L'ESONERO DELLA RESPONSABILITA'

L'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 prevede che la società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

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

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;



www.elettrosud.it



AUTOMAZIONE - MATERIALE ELETTRICO CIVILE E INDUSTRIALE - CAVI ELETTRICI - ILLUMINAZIONE - ALLARMI E CITOFONIA - RETI FONIA E DATI - ENERGIE ALTERNATIVE

ELETTROSUD S.p.A
C.da Sirò - 98061 BROLO (ME) - Tel. 0941 561296 - Fax 0941 562155 - E-mail: info@elettrosud.it
Cap. Soc. i.v. € 1.000.000,00 - Iscr. Reg. Imp. ME 00 793 880 832 - P.I.V.A. 00 793 880 832



- b) predisporre 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 di tali reati;
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

APPARATO SANZIONATORIO A CARICO DELL'ENTE

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

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

La **sanzione pecuniaria** è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 a un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti e l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le **sanzioni interdittive**, di cui all'art. 13, comma 1, lettere a) e b) D.lgs. 231/2001, si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (si tratta in particolare di: reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine

democratico, delitti contro la personalità individuale, reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, nonché di reati transnazionali) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti. A tale proposito, si veda anche l'art. 20 D.lgs. 231/2001, ai sensi del quale “*Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.*”

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

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.lgs. 231/2001.

L'ambito di applicazione delle sanzioni interdittive è stato da ultimo ampliato con l'entrata in vigore del D.L. n. 124/2019, recante “*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*” (c.d. Decreto Fiscale), convertito in legge dalla Legge 19 dicembre 2019 n. 157, che prevede l'applicazione di misure interdittive (anche in via cautelare) quali il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed il divieto di pubblicizzare beni o servizi, in relazione alla commissione di alcuni dei reati tributari previsti dal D.lgs. 74/2000 (art. 2, comma 1, “*Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio uguale o superiore a 100 mila euro*”; art. 2 comma 2 bis, “*Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio inferiore a 100 mila euro*”; art. 3, “*Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici*”; art. 8 comma 1, “*Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi uguali o superiori a 100 mila euro*”; art. 8 comma 2 bis, “*Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi inferiori a 100 mila euro*”; art. 10, “*Occultamento o distruzione di documenti contabili*”; all'art. 11, “*Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte*”).

A norma dell'art. 26 del D.lgs. 231/2001, nelle ipotesi in cui la commissione dei reati indicati dal Decreto sia realizzata nella forma del tentativo, le sanzioni pecuniarie e interdittive ivi previste sono ridotte da un terzo alla metà.

La Società inoltre non verrà considerata responsabile nel caso in cui volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento delittuoso.

L'ADOZIONE DEL MODELLO E CODICI DI COMPORTAMENTO ADOTTATI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA

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

L'art. 6, comma 3, del D.lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria ha definito le *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/20018”* (di seguito, *“Linee guida di Confindustria”*) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

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

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

NATURA DELLA RESPONSABILITA'

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa *ex* D.lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D.lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una **forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo”** – in ossequio al dettato dell'art. 27 della Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D.lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale, il secondo sancisce l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa, mentre il terzo prevede che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE

Come sopra anticipato, secondo il D.lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso*” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/2001), nel caso in cui gli anzidetti soggetti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, così come stabilito dall'art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/2001: “Responsabilità dell'ente - ***L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi***”.

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

LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO 231

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25 del medesimo D.lgs. 231/2001.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis 1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies e 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies e 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006 e dal D.lgs. 58/1998 (TUF).

SINDACATO DI IDONEITA'

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

- i. la verifica della sussistenza del reato presupposto;
- ii. il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

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

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il D.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione a vicende modificative quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D.lgs. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma

rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D.lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Nel regolamentare l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda (artt. 28-33 del D.lgs. 231/2001), il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. A tal riguardo, la Relazione illustrativa al D.lgs. 231/2001 afferma che *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D.lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di **scissione parziale**, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D.lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D.lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D.lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, ex art. 20 del D.lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della **cessione e del conferimento di azienda** è prevista dall'art. 33 del D.lgs. 231/2001 una disciplina unitaria, a norma della quale il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- 1) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- 2) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza;
- 3) le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.lgs. 231/2001 prevede che *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D.lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D.lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.lgs. 231/2001).

LA SOCIETA'

Elettrosud S.p.a. è una società leader nel settore della commercializzazione di materiale elettrico civile ed industriale, principalmente impiegato nella costruzione di apparecchi d'illuminotecnica, di tecnologie per l'automazione industriale, di sistemi di sicurezza e di domotica.

Attraverso l'ampia rete di vendita costituita nella regione Sicilia, che vede la dislocazione di svariate unità locali nel territorio supportate dall'operato di agenti di vendita all'uopo incaricati, la Società offre soluzioni innovative ad ampio raggio nel settore delle energie rinnovabili.

Elettrosud S.p.a. si colloca pertanto tra le prime cinque aziende del settore nel territorio siciliano, costituendo un punto di riferimento per Rivenditori, Installatori, Industrie, Imprese ed Enti, nonché per i professionisti che si occupano di progettazione in tale ambito di attività (ingegneri, architetti, etc.).

La Società ha conseguito le seguenti certificazioni:

- Sistema per la gestione della Qualità UNI EN ISO 9001:2015 (“Distribuzione di materiale elettrico civile ed industriale, illuminotecnica. Progettazione di impianti elettrici e termici”);
- Sistema di Gestione Ambientale UNI EN ISO 14001:2015 (“Distribuzione di materiale elettrico civile ed industriale, illuminotecnica”);
- Sistema di Gestione della salute e sicurezza del lavoratore OHSAS 18001:2007 (“Distribuzione di materiale elettrico civile ed industriale, illuminotecnica”).

La Società è abilitata all'esecuzione delle attività di cui al D.M. 22 gennaio 2008 n. 37, recante norme per la sicurezza degli impianti, all'installazione, alla trasformazione, all'ampliamento e alla manutenzione degli impianti di cui all'art. 1 lett. a) “di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione, utilizzazione dell'energia elettrica, impianti di protezione contro le scariche atmosferiche, nonché gli impianti per l'automazione di porte, cancelli e barriere”.

L'Amministratore Unico ha la rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi e in giudizio ed ha i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società. Il collegio sindacale è composto da cinque sindaci, di cui tre effettivi e due supplenti. Il controllo contabile è affidato ad un revisore legale. La Società ha ottenuto, l'8 novembre 2017, un rating legalità dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato pari a una stelletta e mezza.

La Società è inoltre componente di Consorzio stabile, così come disciplinato dal vigente Codice dei contratti pubblici, denominato FIN.DEA Società per azioni consortile.

La Società ha sede legale in Brolo (ME), Contrada Sirò, ed è presente sul territorio siciliano con le seguenti unità locali:

- Unità locale n. ME/1, via Trento n. 153, Brolo (ME);
- Unità locale n. ME/5, via Chianchitta n. 8, Giardini Naxos (ME);
- Unità locale n. ME/6, via Vittorio Veneto n. 3, Capo d'Orlando (ME);
- Unità locale n. ME/7, via Medici n. 441, Sant'Agata di Militello (ME);
- Unità locale n. ME/9, via G. Bruno n. 32-34, Messina (ME);
- Unità locale n. ME/10, via Mario Orso Corbino n. 3, Messina (ME);
- Unità locale n. CT/1, via Roma n. 369, San Giovanni La Punta (CT);
- Unità locale n. PA/1, via Piersanti Mattarella n. 13, Termini Imerese (PA);
- Unità locale n. PA/2, via Villa Filippa n. 2-4, Palermo (PA);
- Unità locale n. PA/3, viale Regione Siciliana n. 4238, Palermo (PA);
- Unità locale n. RG/1, via Achille Grandi, n. 62-64, Ragusa (RG).

Elettrosud S.p.a. è dotata di un sistema di deleghe e delle procure definito e formalizzato (sul punto si rinvia a quanto espressamente indicato al punto 5 della Parte Speciale -1-).

Al momento della redazione del presente MOG sussiste una PROCURA SPECIALE conferita al signor Salvatore Messina con atto del Notaio Silverio Magno, avente ad oggetto poteri relativi ai bandi di gara per forniture e lavori pubblici e privati, banditi nell'ambito di tutto il territorio nazionale ed estero.

Con riferimento ai poteri indicati nella procura, il richiamo nelle procedure alla funzione dell'Amministratore Unico si intende estesa anche al Procuratore nominato.

La Procura viene allegata al MOG sub allegato n. 5.

IL MODELLO ADOTTATO DA ELETTROSUD S.P.A

IL MODELLO NEL PIÙ AMPIO SISTEMA DI GOVERNANCE E CONTROLLO INTERNO

La Società *Elettrosud S.p.a.* ha adottato il proprio modello di organizzazione gestione e controllo sulla base delle Linee guida di Confindustria.

Il presente documento illustra il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (“Modello”), adottato dalla Società per prevenire la commissione delle tipologie di reato viste in precedenza da parte dei soggetti (c.d. “Soggetti Apicali”) che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale), dei soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il

controllo della società (art. 5, comma 1 lett. a D.lgs. 231/01 di seguito per brevità “Decreto”) e da parte dei soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (art. 5, comma 1 lett. B del Decreto).

La finalità del Modello è quella di configurare, attraverso l’individuazione in *Elettrosud S.p.a.* dei processi a rischio, un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione dei reati contemplati nel Decreto.

L’individuazione delle aree a rischio rappresenta un’attività fondamentale per la costruzione del Modello. In *Elettrosud S.p.a.* tale attività è stata effettuata analizzando il contesto aziendale per individuare le attività e i processi nei quali possono verificarsi elementi di rischio che sono pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.lgs. 231/2001.

I risultati dell’analisi sono riportati nel paragrafo “Mappa dei Rischi”, nella “Tabella delle aree di rischio-reato” individuate per funzione aziendale, e sono oggetto di periodica verifica ed aggiornamento da parte dell’Organismo di Vigilanza, con il supporto degli Enti aziendali coinvolti. Con l’individuazione delle attività esposte al rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole determinare la piena consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome o per conto di *Elettrosud S.p.a.*, di poter incorrere, nello svolgimento del proprio incarico, in un illecito passibile di sanzione, la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in modo tale da prevenire e contrastare, mediante il costante monitoraggio delle attività a rischio, la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001.

Punti qualificanti del Modello sono:

1. l’esercizio di funzioni e di poteri di rappresentanza coerenti con le responsabilità attribuite;
2. l’applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni in base al quale nessuna funzione può gestire in autonomia un intero processo;
3. la mappatura delle attività a rischio della società, ossia quelle attività nel cui ambito è presente il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
4. l’attribuzione all’Organismo di Vigilanza (“OdV”) di specifici compiti sul funzionamento e osservanza del Modello e sul suo aggiornamento, nonché di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
5. la verifica dei comportamenti aziendali e la tracciabilità di ogni operazione rilevante;
6. l’adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure illustrate o citate nel Modello;
7. la diffusione a tutti i livelli aziendali di regole comportamentali e delle procedure.

Il Modello, pertanto, indica le procedure ed i protocolli che regolamentano la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire, indica le modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie adottate per prevenire e impedire la commissione di tali reati, prescrive obblighi di informazione e segnalazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza e illustra il sistema disciplinare adottato per sanzionare il mancato rispetto delle procedure e dei principi aziendali.

Le disposizioni del presente Modello si applicano sia “Soggetti Apicali” – così come sopra individuati – che alle persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza. Sono pertanto Destinatari del Modello: l’Amministratore Unico, i componenti del Collegio Sindacale, tutti dipendenti di *Elettrosud S.p.a.*, i preposti, nonché i terzi che intrattengono rapporti contrattuali con la Società (collaboratori, consulenti, agenti, distributori, *partners* commerciali).

In particolare, i soggetti destinatari del Modello:

1. non devono porre in essere comportamenti che possano dare origine alla commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. devono intrattenere i rapporti nei confronti della P.A. esclusivamente sulla base dei poteri, delle deleghe e delle procure conferite come previsto dalle specifiche procedure adottate dalla Società;
3. devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.;
4. devono rispettare i principi di trasparenza nell’assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci o sui terzi;
5. devono consentire all’OdV l’esercizio del controllo e il rapido accesso a tutte le informazioni aziendali;
6. devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune, l’attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all’OdV eventuali situazioni di irregolarità che comportano la potenziale violazione del Modello;
7. devono effettuare qualsiasi tipo di pagamento previa apposita autorizzazione da parte della funzione competente, predisponendo ed archiviando adeguatamente la documentazione giustificativa a supporto, in modo tale da garantirne la tracciabilità.

PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Il presente paragrafo prevede l’espresso divieto a carico delle aree aziendali a rischio di porre in essere, collaborare o consentire alla realizzazione di “comportamenti” tali da integrare le fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/2001, contrastando altresì le condotte che sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti nel Decreto, possano comunque potenzialmente configurare o favorire la commissione di reati.

Ne consegue l’espresso obbligo a carico delle aree aziendali al rischio di conformarsi alle seguenti direttive:

- osservare strettamente tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l’attività aziendale;
- osservare criteri di massima correttezza e trasparenza nell’instaurazione e mantenimento di qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione, i fornitori e tutti gli ulteriori interlocutori con cui si viene in contatto nell’esecuzione delle proprie mansioni;

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- utilizzare un sistema amministrativo-contabile che consenta il monitoraggio costante dei processi di selezione e gestione dei fornitori di beni e servizi, nonché la tracciabilità dei pagamenti, anche al fine di assicurare la correttezza della tenuta della documentazione contabile e dell'esecuzione degli adempimenti fiscali;
- tenere comportamenti corretti, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, al fine di garantire la tutela del patrimonio degli investitori;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e di agire sempre nel rispetto delle procedure aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di vigilanza e di controllo, laddove la Società ne sia soggetta, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate;
- rispettare rigorosamente la normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
- svolgere la propria attività a condizioni tecniche e organizzative tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica e un ambiente di lavoro salubre e sicuro;
- diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti;
- rispettare le norme che tutelano il diritto d'autore e la proprietà industriale, anche in campo informatico.

Per garantire il rispetto dei principi di comportamento e dei divieti sopra indicati e fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste dalla Società per lo svolgimento di attività nelle aree sensibili:

- a) la Società non inizierà o proseguirà nessun rapporto con esponenti aziendali, collaboratori esterni, fornitori, consulenti e *partner* commerciali che non intendano allinearsi al principio della stretta osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la società opera;

- b) la Società rispetterà i criteri di scelta dei *partner* commerciali previsti nella relativa procedura (**procedura n. 5**);
- c) gli incarichi conferiti ai Collaboratori esterni dovranno essere redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito, nonché proposti e/o verificati e/o approvati secondo le deleghe/procedure aziendali vigenti in proposito;
- d) dovrà essere conservato adeguato supporto documentale di ciascuna operazione sensibile, tale da consentire di procedere in ogni momento a controlli in merito alle caratteristiche dell'operazione, al relativo processo decisionale, alle autorizzazioni rilasciate per la stessa e alle verifiche su di essa effettuate;
- e) le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di sgravi, detrazioni o crediti di imposta oppure finanziamenti oppure erogazioni dovranno contenere ed essere supportate solo da elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento di tali benefici, deve essere redatto e conservato apposito rendiconto;
- f) la Società si atterrà al sistema di procedure aziendali in vigore al fine di garantire la trasparenza della gestione delle risorse finanziarie e la separazione delle funzioni coinvolte;
- g) le funzioni responsabili vigileranno sulla corretta attuazione degli adempimenti inerenti la corretta tenuta della documentazione contabile e l'esecuzione degli adempimenti fiscali previsti *ex lege* (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, *etc.*) da parte di tutti i soggetti coinvolti nelle relative procedure, riferendo immediatamente all'OdV sull'eventuale configurazione, anche potenziale, di irregolarità;
- h) la Società utilizzerà sistemi informatici idonei a garantire il rispetto delle disposizioni normative in vigore, nonché il trattamento e l'utilizzo dei dati personali in conformità alla legislazione nazionale ed europea;
- i) la rete informatica della Società – ivi compreso l'accesso a *social networks*, siti *internet*, *blog*, la comunicazione con la stampa e con i *media* – dovrà essere utilizzata unicamente per fini inerenti l'attività aziendale, essendo espressamente vietato dalla Società qualsiasi utilizzo dei collegamenti in rete per finalità diverse da quelle inerenti il rapporto di lavoro, ed in ogni caso tale da configurare condotte vietate dalla legge e/o che possano offendere e/o ledere diritti di terzi e/o arrecare danno all'immagine della Società;
- j) l'ingresso negli spazi aziendali di visitatori esterni (clienti, fornitori, collaboratori, *etc.*) verrà regolamentato da apposita procedura, recante obblighi e modalità di registrazione conformi alla disciplina normativa italiana ed europea in vigore, anche in materia di *privacy* e di trattamento dei dati personali, nonché la disciplina dell'eventuale accesso ai sistemi informatici aziendali.

LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale”, da singole “Parti Speciali” e dagli Allegati di seguito citati.

FUNZIONE DELLE PARTI SPECIALI

Le Parti Speciali del Modello della società *Elettrosud S.p.a.* illustrano i principi generali di comportamento, i protocolli e, più in generale, il sistema dei controlli implementati dalla società nell’ambito di processi specificatamente individuati (Processi Sensibili) al fine di prevenire la commissione degli illeciti di cui al D.lgs. 231/2001.

I Processi Sensibili (per attività tipica o di provvista) sono definiti sulla base della realtà gestionale e operativa di *Elettrosud S.p.a.* ed in relazione alle fattispecie di reato individuate dal Decreto.

Le Parti Speciali sono pertanto il documento nel quale sono fissate le condotte previste per tutti i *Destinatari* del Modello (Organi sociali, *management*, dipendenti, ma anche fornitori, consulenti, *partner* commerciali e altri soggetti terzi in genere), che rivestono un ruolo (di presidio, di vigilanza, operativo, *etc.*) nei Processi Sensibili.

Nello specifico, obiettivo delle Parti Speciali è quello di individuare i principi ai quali le condotte dei Destinatari del Modello dovranno conformarsi – nei rapporti con la P. A., con i Fornitori, con i Clienti, con i dipendenti, *etc.* – al fine di prevenire la commissione dei reati.

Le Parti Speciali di cui si compone il Modello sono:

1. Parte Speciale n. 1: “Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001;
2. Parte Speciale n. 2: “Delitti informatici e trattamento illecito dei dati” e “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 24-bis e 25-novies del D.lgs. 231/2001;
3. Parte Speciale n. 3: “Delitti di criminalità organizzata”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 24-ter del D.lgs. 231/2001, “Autoriciclaggio riciclaggio, ricettazione ed impiego di utilità illecite”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-octies del D.lgs. 231/2001;
4. Parte Speciale n. 4: “Delitti contro l’industria e il commercio”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi degli artt. 25- bis, 25-bis 1 del D.lgs. 231/2001;
5. Parte Speciale n. 5: “Reati Societari” e “Corruzione tra privati”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-ter del D.lgs. 231/2001 E “Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria in relazione alla commissione del delitto di cui all’articolo 377-bis del codice penale;
6. Parte Speciale n. 6: Reati “Omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”, “Delitti contro la personalità individuale”,

21



www.elettrosud.it



AUTOMAZIONE - MATERIALE ELETTRICO CIVILE E INDUSTRIALE - CAVI ELETTRICI - ILLUMINAZIONE - ALLARMI E CITOFONIA - RETI FONIA E DATI - ENERGIE ALTERNATIVE

ELETTROSUD S.p.A
C.da Sirò - 98061 BROLO (ME) - Tel. 0941 561296 - Fax 0941 562155 - E-mail: info@elettrosud.it
Cap. Soc. i.v. € 1.000.000,00 - Iscr. Reg. Imp. ME 00 793 880 832 - P.I.V.A. 00 793 880 832



“Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”, “Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi degli artt. 25-septies, 25-quinquies, 25-duodecies, 25-terdecies del D.lgs. 231/2001. La presente parte speciale è stata elaborata in armonia con le norme che regolano la materia di sicurezza sul posto di lavoro e si informa ai principi stabiliti dall’art. 30 D.L. 81/2008;

7. Parte Speciale n. 7: “Reati ambientali”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-undecies del D.lgs. 231/2001;
8. Parte Speciale n. 8: “Reati tributari”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/2001.

Costituiscono parte integrante del Modello adottato da *Elettrosud S.p.a.* i seguenti documenti riportati in allegato:

- Il Codice Etico – Allegato 1;
- Le clausole contrattuali – Allegato 2;
- Il Regolamento dell’Organismo di Vigilanza - Allegato 3;
- Il Regolamento per le segnalazioni all’Organismo di Vigilanza – Allegato 4;
- La Procura al sig. signor Messina Salvatore - Allegato 5
- Analisi del Rischio – Allegato 6
- Le Procedure Aziendali – Allegato 7

nonché l’organigramma aziendale.

Per tutto quanto concerne la normativa e gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008 e per l’organigramma della Sicurezza sul Lavoro, si rinvia al DVR aziendale nel suo ultimo aggiornamento.

MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE PER L’IMPLEMENTAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

La presente versione costituisce la prima stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01, adottato dall’Organo amministrativo di *Elettrosud S.p.a.* **in data**; il Modello dovrà essere nel tempo soggetto a modifiche al fine di recepire le novità normative progressivamente introdotte e, allo stesso tempo, eventuali modifiche rilevanti nella struttura organizzativa e nelle attività sensibili gestite dalla Società (sul punto si rinvia a quanto previsto in “Aggiornamento del Modello”).

Il Modello è stato predisposto da *Elettrosud S.p.a.* tenendo presenti, come già anticipato, le prescrizioni del D.lgs. 231/2001 e ss.mm.ii., nonché le Linee Guida elaborate in materia da Confindustria.

Inoltre, sono state tenute in conto le indicazioni provenienti fino ad oggi dalla giurisprudenza in materia.

Le modalità operative seguite per l'implementazione del Modello (e valide anche per i successivi aggiornamenti) sono state le seguenti:

- mappatura delle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (c.d. "aree sensibili"), effettuata anche attraverso incontri *ad hoc* con le funzioni aziendali coinvolte nelle diverse aree, al fine di individuare i diversi profili di rischio potenziale e, contestualmente, rilevare il sistema di controllo interno eventualmente esistente;
- formalizzazione di un Codice Etico;
- verifica ed eventuale revisione, ove opportuno, del sistema di deleghe e procure;
- identificazione delle procedure aziendali esistenti e formulazione di nuove ed ulteriori procedure (anche integrative) per la regolamentazione delle attività svolte nelle aree a rischio reato (aree sensibili) e/o delle attività aziendali comunque strumentali e/o connesse alle stesse;
- implementazione di un sistema sanzionatorio;
- previsione di specifiche "clausole contrattuali 231" da applicare nell'ambito di tutti i rapporti contrattuali, di qualsiasi tipologia, conclusi dalla Società, al fine di informare i terzi della necessità di adeguarsi e rispettare i principi e le procedure delineati dal Modello e dal Codice Etico di *Elettrosud S.p.a.*

LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di *Elettrosud S.p.a.* garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il Responsabile risorse umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

LA COMUNICAZIONE INIZIALE

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'approvazione ed inserita nel sito *internet* aziendale nonché sulle bacheche presenti nelle sedi amministrative, anche secondarie, dislocate nel territorio. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello verranno

comunicate attraverso i medesimi canali informativi. Nello specifico, i Destinatari “interni” del presente Modello sono tenuti a sottoscrivere un documento di avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello e del Codice Etico (di cui riceveranno una copia cartacea o digitale) al momento della sua prima diffusione così come in caso di eventuali modifiche e/o integrazioni

Ai nuovi assunti verrà consegnata copia cartacea (o digitale) del presente Modello e del Codice Etico, a seguito della quale la risorsa sottoscriverà un documento per presa visione ed accettazione (tale documento dovrà essere allegato al contratto e conservato). In maniera analoga si procederà all’atto di insediamento di nuovi componenti degli Organi Sociali.

Il Responsabile Amministrativo, il quale svolge, di fatto, anche la funzione di Responsabile per le Risorse Umane, gestisce l’affiancamento iniziale delle nuove risorse in modo tale da garantire la corretta e completa visione della documentazione.

LA FORMAZIONE

L’attività di formazione implementata dal Modello ha l’obiettivo di diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 in tutte le aree aziendali. Tale attività verrà diversamente modulata, tanto nei contenuti quanto nei termini di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell’area in cui operano, della eventuale sussistenza o meno della funzione di rappresentanza della Società.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello ed ai suoi contenuti tra cui il Codice Etico si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale per la sua effettiva attuazione.

In particolare, *Elettrosud S.p.a.* prevede l’erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo vigente, e gli orientamenti giurisprudenziali che ne delineano, nel tempo, le modalità concrete di attuazione;
- il Modello adottato dalla società, le sue varie componenti ed, in particolare, il Codice Etico;
- il ruolo e le modalità di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, il sistema dei controlli ed il meccanismo delle segnalazioni da e verso l’Organismo.

Sarà cura dell’Organismo di Vigilanza – d’intesa e in coordinamento con il Responsabile delle Risorse Umane (funzione attualmente ricoperta dal Responsabile Amministrativo) e in collaborazione con i Responsabili delle Funzioni/Direzioni di volta in volta coinvolte – delineare il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di

erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non li frequentino senza giustificato motivo.

INFORMAZIONI AI FORNITORI, AI CONSULENTI AI COLLABORATORI E ALLE SOCIETÀ PARTNERS

Elettrosud S.p.a. informerà i propri fornitori, consulenti, collaboratori e società *partners* della necessità di adeguare le loro condotte al contenuto del Modello e del Codice Etico.

Al fine di formalizzare l'impegno di tali soggetti al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Tali clausole e pattuizioni, prevedono l'erogazione di sanzioni di natura contrattuale per le ipotesi di violazione del Modello e del Codice Etico.

SISTEMA DISCIPLINARE

La Società, al fine di scongiurare il rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ha implementato nella propria organizzazione procedure – costituenti parte integrante del Modello – idonee a prevenire la configurazione, anche solo potenziale di tali illeciti, in quanto volte a disciplinare le condotte ed i comportamenti dei soggetti di cui all'art. 5 del medesimo Decreto, che svolgono la propria attività nell'ambito delle c.d. aree a rischio.

Tutti i Destinatari delle procedure adottate dalla Società sono tenuti, con riferimento all'oggetto delle medesime, a conformarsi in ogni momento alle loro prescrizioni così come a quelle del Modello e del Codice Etico, nonché alle norme di legge e di regolamento applicabili e alle procedure di condotta aziendali vigenti.

Qualsivoglia condotta non conforme non potrà ritenersi attribuibile alla Società o svolta per suo conto o interesse, verrà qualificata quale inadempimento grave del rapporto di lavoro o altro rapporto contrattuale con la Società e comporterà l'erogazione delle sanzioni disciplinari applicabili, ivi incluso, ove ne ricorrano i presupposti, il licenziamento per giusta causa.

In caso di dubbi sulla condotta da tenere in concreto in relazione ad aspetti che si riferiscano all'oggetto delle procedure, nonché alle disposizioni del Modello e del Codice Etico, i Destinatari delle medesime sono tenuti a rivolgersi al superiore gerarchico (o al responsabile di funzione) e/o all'OdV per ricevere le opportune indicazioni.

Con specifico riferimento al sistema sanzionatorio applicabile alla violazione delle previsioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure adottate dalla Società, ogni informazione in merito potrà essere richiesta all'Organo amministrativo e/o all'OdV.

I Destinatari sono tenuti a segnalare ogni condotta all'interno dell'azienda che non sia conforme al Modello, al Codice

Etico, alle procedure nonché ad eventuali altri regolamenti di condotta aziendale o a norme di legge o regolamenti vigenti, all'OdV e/o al Responsabile di funzione (o al superiore gerarchico), che provvederanno a trattare in via riservata detta segnalazione senza alcuna conseguenza all'interno della Società per il soggetto segnalante.

Riferimenti:

Procedure di condotta adottate dall'Ente

Procedure organizzative interne vigenti

Artt. 2104 - 2106 c.c.

Art. 2119 c.c.

Art. 7 L. n. 300/1970

FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello ed al Codice Etico rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'OdV e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.lgs. 231/2001, requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

SANZIONI

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, di seguito si esplicitano i provvedimenti sanzionatori con descrizione della fattispecie illecite:

- incorre nel provvedimento di "biasimo verbale" il lavoratore che violi disposizioni o procedure interne previste o richiamate dal presente Modello e/o dal Codice Etico (ad esempio la prima contestazione inerente la non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, *etc.*) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico o alle procedure ivi richiamate;
- incorre nel provvedimento di "biasimo scritto" il lavoratore che realizza ripetute mancanze punibili con il biasimo verbale, nonché per le seguenti carenze:

- a. violazione colposa di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello e/o dal Codice Etico, ovvero errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con il biasimo scritto il dipendente che per negligenza, nell'espletamento della propria funzione, ometta di verificare il rispetto del Modello, del Codice Etico e delle relative procedure;
- b. la reiterata ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e/o dal Codice Etico e relative a situazioni non particolarmente a rischio;
- c. mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e/o alle procedure;

anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello;

- incorre nel provvedimento di “multa in misura non eccedente le 4 mensilità” il lavoratore che attui reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:
- a. inosservanza delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello e/o dal Codice Etico (es. in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione);
 - b. adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
 - c. mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
 - d. gravi violazioni procedurali del Modello e/o dal Codice Etico tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi quali, ad esempio, omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello, inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio, ivi inclusa l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello, omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato, inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.
- incorre nel provvedimento di “sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10” il lavoratore che adotti, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti non conformi alle

prescrizioni del presente Modello e/o dal Codice Etico, o alle procedure ivi richiamate, e diretti potenzialmente alla commissione di un reato di natura colposa;

- incorre nel provvedimento di “licenziamento” il lavoratore che adotti, nell’espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti “palesamente” in violazione delle prescrizioni del presente Modello e/o dal Codice Etico e/o con le procedure ivi richiamate, diretti alla commissione di reati di natura dolosa, tali da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto.

Il licenziamento potrà assumere anche la forma “per giusta causa senza preavviso” nelle ipotesi in cui il dipendente commetta infrazioni non colpose nella gestione dei rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l’azienda nella responsabilità di cui al Decreto 231, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra Società e dipendente. Il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai “principi etici di comportamento” poste in essere con intento “doloso”. A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione; la fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato, ricompreso fra quelli previsti dal Decreto, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione prevista dalla relativa procedura, ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l’Organismo di Vigilanza; la mancata, incompleta o non veritiera documentazione allegata a supporto dell’attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto dell’intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento; del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge; delle mansioni del lavoratore; della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione; delle altre particolari circostanze che accompagnano l’illecito disciplinare.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell’OdV (o responsabile preposto), rimanendo quest’ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell’OdV e sentito il superiore gerarchico dell’autore della condotta censurata.

VIOLAZIONI IN MATERIA DI *WHISTLEBLOWING*

Sono previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola i principi alla base del meccanismo di segnalazione (“c.d. *whistleblowing*”), volti a tutelare sia il soggetto segnalante, sia il soggetto segnalato. In particolare:

- a. sanzioni disciplinari nei confronti di chi, essendone responsabile, non mantiene riservata l’identità del segnalante;
- b. sanzioni disciplinari nei confronti di cui attua o minaccia forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, indirettamente o direttamente, alla segnalazione;
- c. sanzioni disciplinari nei confronti di chi, abusando del meccanismo di *whistleblowing*, effettua segnalazioni manifestamente opportunistiche allo scopo di danneggiare il “segnalato”, effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatta salva l’eventuale accertamento di responsabilità civile (*ex art. 2043 c.c.*) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale).

In considerazione della gravità di tali violazioni, verrà applicata la sanzione massima prevista per ciascuna categoria di Destinatari.

MISURE NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI

DIRIGENTI

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello e dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nei detti documenti, nonché di negligenza o imperizia nell’individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e del Codice Etico e, nei casi più gravi, anche di perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste dai CCNL e in particolare quelli applicati dall’azienda, che si riporta al CCNL Commercio.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente lesa il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all’esterno la Società, l’applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI

La violazione del presente Modello da parte di Quadri, Impiegati e Operai costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di riferimento, di cui restano ferme tutte le previsioni.

In particolare, il CCNL di settore – applicato dalla società – prevede, a seconda della gravità delle mancanze, i provvedimenti seguenti:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del biasimo verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non sono trascorsi i giorni previsti dai CCNL di settore da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i tempi previsti dal citato contratto tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, ai sensi e con le modalità previste dalle norme contrattuali.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

L'estratto del CCNL relativo al sistema sanzionatorio sopra indicato è affisso sulle bacheche aziendali.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad

informare tempestivamente il Collegio Sindacale, affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'Amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi inclusa l'omissione o il ritardo nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio, o comunque ponga in essere tali comunicazioni in modo lacunoso o incompleto;
- ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle disposizioni di cui al Modello o al Codice Etico di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle disposizioni di cui al Modello e/o al Codice Etico e non provveda ad intervenire per garantire il rispetto di tali disposizioni;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Modello e/o Codice Etico, assuma accordi e/o prometta vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei *partner* che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i *partner* stessi;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici, nazionali e non, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici, nazionali e non, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano.

Eventuali misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Collegio Sindacale o dell'OdV stesso.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Amministratore.

MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e/o dal Codice Etico da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Organo amministrativo e gli altri membri del Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

L'Amministratore valuterà gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

MISURE NEI CONFRONTI DEI TERZI ESTERNI ALLA SOCIETÀ

Ogni comportamento posto in essere da fornitori, consulenti, *partner* commerciali o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, l'applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente, fornitore o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Comperterà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte in conformità alle finalità di prevenzione di cui al Modello, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

VIOLAZIONI CON RIFERIMENTO AL D.LGS. 81/2008

Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (D.lgs. 81/2008 - TUS), il Datore di lavoro, i Preposti, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, eventuali soggetti delegati di cui all'art. 16 del D.lgs. 81/2008, l'*Auditor* della sicurezza, sono responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità connesse con la corretta applicazione della normativa, delle politiche, procedure, istruzioni e prescrizioni specifiche che compongono il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGSL).

Qualora la situazione di presunta violazione scaturisca da una attività di *audit*, la relativa documentazione deve essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza.

Alle violazioni commesse da soggetti collegati al SGSL saranno applicate le sanzioni previste nel procedimento disciplinare, a seconda che si tratti di organi sociali, dipendenti, dirigenti o collaboratori esterni.

ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

REGOLE GENERALI

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, in presenza di una violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di qualsiasi tipo di Destinatario, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nell'*iter* di valutazione, indagine e accertamento della violazione, nonché nella valutazione inerente l'opportunità di applicare un provvedimento sanzionatorio, che sarà definito e comminato dall'Organo amministrativo. Il processo di accertamento di una violazione deve scaturire da una segnalazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza o da un altro "canale" previsto dal presente Modello; in assenza di segnalazioni ricevute, l'accertamento può scaturire anche da specifici elementi raccolti in occasione di verifiche effettuate dall'Organismo di Vigilanza e/o di altra figura interna preposta (ad esempio, se prevista, *Internal Audit*), anche sulla base di elementi raccolti attraverso i "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001".

Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (TUS), si rimanda al paragrafo precedente.

VALUTAZIONE, INDAGINE E ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE

Per quanto concerne le fasi di istruttoria ed accertamento, nonché, più in generale, l'intero procedimento della gestione delle segnalazioni, si rinvia alla "Procedura gestionale delle segnalazioni all'organismo di vigilanza e whistleblowing".

IRROGAZIONE DELLA SANZIONE A DIPENDENTI

I soggetti interessati potranno essere convocati per chiarire i fatti e le situazioni contestate. In ogni caso l'addebito sarà formalizzato e comunicato agli interessati, garantendo ad essi la possibilità di opporsi e fornire la propria versione, con un congruo termine di replica in ordine alla propria difesa.

All'Organo amministrativo spetta in ogni caso l'attuazione del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione – tenuto conto del parere espresso dall'Organismo di Vigilanza, nonché delle considerazioni del dipendente cui viene contestata l'inadempienza – proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva, secondo quanto descritto nei paragrafi precedenti.

L'esito di ogni procedimento disciplinare, derivante da inadempienze del Modello, è comunicato all'Organismo di Vigilanza.

ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE E PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI TERZI ESTERNI ALLA SOCIETÀ

Comportamenti di fornitori, consulenti, *partner* commerciali o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con la normativa vigente e con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico, potranno determinare la rescissione del contratto, sulla base di specifica clausola contrattuale ivi inserita.

Tali comportamenti devono essere segnalati dalla Funzione competente che fruisce e ha conoscenza della prestazione contrattuale. Con particolare riferimento agli aspetti relativi la salute e la sicurezza, i soggetti riportati nell'Organigramma sicurezza sono responsabili della verifica del rispetto, da parte dei soggetti esterni, di tutti gli adempimenti e delle specifiche misure di sicurezza previste dalla normativa cogente (Testo Unico Sicurezza), dalla normativa interna (SGS) di volta in volta applicabile e di tutte le disposizioni di legge vigenti, sia nell'ambito di appalti di lavori e cantieri, sia per le forniture diverse.

Qualora la violazione (o presunta violazione) derivi da una specifica segnalazione, la stessa deve pervenire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza. Per i canali di segnalazione, si rimanda al canale previsto nel regolamento delle segnalazioni all'OdV (*"Procedura gestionale delle segnalazioni all'organismo di vigilanza e whistleblowing"*). Per gli aspetti di salute e sicurezza la segnalazione può pervenire da un Preposto, nell'ambito delle responsabilità che gli sono attribuite dal TUS o da altro soggetto tra quelli elencati al paragrafo *"Violazioni con riferimento al D.lgs. 81/2008"*. In entrambi i casi, le segnalazioni dovranno pervenire al Datore di lavoro (e, ove presente, al soggetto delegato, ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. 81/2008), il quale informa l'Organismo di Vigilanza.

ORGANISMO DI VIGILANZA

PREMESSA

L'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 prevede che l'azienda possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente, oltre ad aver adottato il Modello, abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'OdV).

L'affidamento di detti compiti all'OdV e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (esspressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7, comma 4, del Decreto ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato.

Le Linee Guida di Confindustria, anche nelle versioni aggiornate, suggeriscono che la funzione di vigilanza debba risiedere in un organo interno alla società diverso dall'Organo amministrativo, nonché dal Collegio Sindacale, e che sia caratterizzato dai seguenti requisiti: autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

REQUISITI E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La disciplina in esame non fornisce indicazioni circa la composizione dell'OdV. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva, articolata in relazione alla complessità strutturale dell'impresa ed all'attività svolta.

Costituiscono caratteristiche essenziali dell'OdV i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, indispensabili al fine di garantire l'efficace svolgimento dei compiti di vigilanza e di controllo affidatigli. In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, è stato stabilito dall'Amministratore unico, con determina all'uopo emanata; che l'OdV potrà consistere sia in un organismo monocratico che collegiale.

Al fine di garantire l'autonomia dell'OdV, l'organo amministrativo dovrà munire – in sede di determina – i componenti dell'Organismo di Vigilanza di autonoma dotazione finanziaria onde garantirne il funzionamento e l'espletamento dei compiti affidatigli dal MOG, in ottemperanza all'art. 6, comma 2, lett. c), D.lgs. 231/2001. Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'OdV riporta direttamente all'Organo amministrativo.

In coerenza con il richiesto requisito di professionalità, l'OdV dovrà essere in possesso di competenze tecniche e professionali adeguati rispetto allo svolgimento dell'attività richiesta, anche tenendo conto del *core business* della Società.

La continuità dell'azione verrà garantita dall'impegno dedicato dall'OdV allo svolgimento dei propri compiti, che dovrà essere adeguato alle dimensioni ed alla struttura organizzativa della Società.

L'Organo amministrativo, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'OdV, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, *etc.*).

Costituiscono condizioni di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di membro dell'OdV le seguenti circostanze:

- sussistenza di una delle condizioni personali previste dall'art. 2382 c.c.;
- esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti dell'Organo amministrativo, sindaci, nonché con i soggetti apicali della Società;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c., ovvero esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con persone fisiche direttamente o indirettamente titolari di tali partecipazioni;
- esercizio, anche solo potenziale, di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla Società;
- svolgimento di funzioni di amministrazione presso la Società;
- esecuzione di funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'OdV., di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- aver subito sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- aver subito condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- aver subito condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, per la quale è richiesta l'applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p.p., relativamente ai reati che incidono sulla moralità professionale, contro la pubblica amministrazione o per reati finanziari.

Ferma restando l'efficacia delle anzidette cause di ineleggibilità e/o decadenza, la Società si riserva il diritto di valutare, in ottica aziendalistica e/o per finalità di opportunità, l'eventuale revoca dalla carica di membro dell'OdV nel caso in cui quest'ultimo venga sottoposto ad indagini in ordine ad uno dei delitti indicati del catalogo di cui al D.lgs. 231/2001. A tal fine, ciascun membro dell'OdV ha l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Organo amministrativo di *Elettrosud S.p.a.* la notifica di ogni atto dal quale si evinca l'esistenza di un procedimento penale a proprio carico, in relazione ad una delle sopra delineate fattispecie di reato.

*

L'OdV di *Elettrosud S.p.a.* è stato nominato con determina dell'Amministratore Unico del 19 giugno 2020, ratificata dall'assemblea dei soci in data 22 giugno 2020 ed è composto dal dott. Attilio Liga.

COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

È affidato, sul piano generale, all'OdV il compito di:

- verificare l'efficacia del Modello e del Codice Etico rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- vigilare sul rispetto delle condotte e delle disposizioni previste dal Modello e delle sue componenti, rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni eventualmente ricevute;
- segnalare all'Organo amministrativo le violazioni del Modello e delle sue componenti – accertate o potenziali – che possano comportare l'applicazione di sanzioni e/o la responsabilità dell'ente;
- formulare all'Organo amministrativo le proposte relative agli eventuali aggiornamenti e/o adeguamenti del Modello e delle sue componenti, resi necessari dalle accertate violazioni delle prescrizioni in esso contenute, dalle modificazioni dell'organizzazione aziendale o dell'attività concretamente svolta dall'ente nonché dalle modifiche legislative intervenute in materia;
- curare la formazione del personale in materia di D.lgs. 231/2001.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 52/2007, che ha introdotto i reati in materia di riciclaggio e ricettazione tra i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, l'OdV ha il compito di:

- comunicare senza ritardo alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui viene a conoscenza nell'esercizio dei suoi compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni in materia di identificazione del cliente e disposizioni procedurali per prevenire il riciclaggio;
- segnalare senza ritardo al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le operazioni sospette;
- comunicare entro 30 giorni al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni relative alla limitazione all'uso di contante e dei titoli al portatore e al divieto di accensione di conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia, di cui hanno notizia;
- comunicare entro 30 giorni alla Uif le infrazioni relative agli obblighi di registrazione (art 36 D.lgs. 52/2007) di cui hanno notizia.

Inoltre:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, ferma restando l'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento da parte dell'Organo amministrativo;
- l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione, documento o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. n. 231/2001;
- l'OdV può avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

FLUSSI INFORMATIVI

COMUNICAZIONI DALL'ODV: NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI E DELLE ALTRE FUNZIONI AZIENDALI

Fermo quanto previsto nelle procedure PMOG, nelle Parti Speciali e nel Codice Etico relativamente agli obblighi di comunicazione all'OdV, cui si fa espresso rinvio, sono previsti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti *flussi informativi* da parte dell'OdV verso gli organi sociali e le altre funzioni aziendali.

Segnalazioni dall'OdV	Destinatari	Periodicità
violazioni delle prescrizioni del <i>Modello</i> e degli atti che lo compongono e/o del <i>Codice Etico</i> riscontrate	Amministratore unico Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	all'occorrenza
eventuali carenze ed anomalie riscontrate nelle procedure attuative delle disposizioni del presente <i>Modello</i> e delle sue componenti	Amministratore unico Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	all'occorrenza

38



www.elettrosud.it



ELETTROSUD S.p.A
C.da Sirò - 98061 BROLO (ME) - Tel. 0941 561296 - Fax 0941 562155 - E-mail: info@elettrosud.it
Cap. Soc. i.v. € 1.000.000,00 - Iscr. Reg. Imp. ME 00 793 880 832 - P.I.V.A. 00 793 880 832

AUTOMAZIONE - MATERIALE ELETTRICO CIVILE E INDUSTRIALE - CAVI ELETTRICI - ILLUMINAZIONE - ALLARMI E CITOFONIA - RETI FONIA E DATI - ENERGIE ALTERNATIVE



idonea informativa sull'esito dell'istruttoria ai soggetti che hanno trasmesso la segnalazione	soggetti segnalanti	all'occorrenza
relazione periodica in ordine alle attività svolte (es. segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento; <i>report</i> sullo stato di avanzamento dei lavori avviati a seguito delle segnalazioni ricevute; verifica della mappatura delle aree a rischio, del sistema delle procure, dell'adeguatezza del rispetto del Modello, dell'adozione di opportune iniziative per la formazione del personale; controlli e modifiche effettuate; criticità emerse; <i>etc.</i>)	Amministratore unico Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	semestrale
piano delle attività, da svolgersi con specifica indicazione della cadenza temporale e dell'oggetto della verifica che si intende compiere (progetti di miglioramento del Modello, compresi l'individuazione di nuove aree di attività a rischio e l'aggiornamento della normativa di riferimento)	Amministratore unico Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	annuale (inizio o fine esercizio)
informativa sugli aggiornamenti attuati in materia di formazione del personale su argomenti rilevanti in tema di responsabilità amministrativa degli enti	Amministratore unico Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	semestrale
rendicontazione delle spese sostenute	Amministratore unico Collegio Sindacale	annuale

Tutte le attività compiute dall'OdV (ad es., incontri con l'Organo Amministrativo e con il Collegio Sindacale; riunioni periodiche dell'OdV) devono essere verbalizzate. Le copie dei verbali devono essere custodite dallo stesso Organismo.

FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

Fermo quanto previsto nelle procedure PMOG, nelle Parti Speciali e nel Codice Etico relativamente agli obblighi di comunicazione all'OdV, cui si fa espresso rinvio, sono previsti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti *flussi informativi* verso l'OdV.

Segnalazioni verso l'OdV	Soggetti Incaricati	Periodicità
convocazione organo amministrativo, Collegio Sindacale e Assemblea	Amministratore unico Collegio Sindacale	contestualmente alla trasmissione dell'avviso di convocazione agli aventi diritto
progetto di bilancio	Amministratore unico Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	annuale
informazioni sul sistema di gestione della sicurezza informatica e sulla sicurezza dei dati, delle informazioni e dei dispositivi (<i>hardware</i> e <i>software</i>), nonché delle <i>policies</i> aziendali applicate	Responsabili di Funzione	semestrale

adeguamenti <i>policy privacy</i>	Responsabili di Funzione	semestrale
indicazione dei finanziamenti ottenuti attraverso fondi pubblici, stato dei progetti, nonché delle eventuali criticità emerse	Amministratore unico Responsabili di Funzione	in coincidenza con l'ottenimento del finanziamento, all'avvio della fase di rendicontazione ed a conclusione della stessa; se l'esecuzione del progetto ha durata superiore all'anno dovrà essere prodotto specifico <i>report</i> annuale
elenco gare svolte ed esito delle stesse	Amministratore unico Responsabili di Funzione	semestrale
<i>report</i> in ordine alla gestione dei contenziosi (giudiziari, fiscali e tributari) e degli accordi transattivi pendenti ed a quelli conclusi	Amministratore unico Responsabili di Funzione	semestrale
<i>report</i> attività del Collegio Sindacale	Collegio Sindacale	semestrale
<i>report</i> relativo agli incarichi professionali conferiti a soggetti terzi	Amministratore unico Responsabili di Funzione	annuale
monitoraggio dei flussi finanziari aziendali	Responsabili di Funzione	mensile (da trasmettere contestualmente alle dichiarazioni IVA)
comunicazioni relative ad annunci di ricerca del personale e/o a	Responsabili di Funzione	all'occorrenza

nuove assunzioni corredate di casellario giudiziario e certificato di carichi pendenti non inferiore a tre mesi		
violazioni, anche potenziali, del Modello e degli atti che lo compongono e/o del Codice Etico, che possano comportare l'esercizio di azioni disciplinari e l'irrogazione delle relative sanzioni, nonché ogni fatto, notizia o evento relativo a circostanze che potrebbero determinare, anche solo potenzialmente, la responsabilità di <i>Elettrosud S.p.a.</i> ai sensi del Decreto	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
comunicazioni relative all'avvio di procedimenti da parte di qualsiasi autorità giudiziaria, o di altra autorità competente, aventi ad oggetto lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti previsti dal Decreto	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
richieste di assistenza legale avanzate da soggetti apicali e/o dai dipendenti e collaboratori di <i>Elettrosud S.p.a.</i> per i reati richiamati dal Decreto	Amministratore unico tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
notizie relative alle ispezioni o iniziative di qualsiasi Autorità di pubblica vigilanza	Amministratore unico Responsabili di Funzione	all'occorrenza
rapporti predisposti dai Responsabili di Funzione aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
comunicazioni inerenti la mancata applicazione, nell'espletamento delle attività di gestione dei rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione, delle regole comportamentali sancite dalla normativa interna e dal protocollo di riferimento	Responsabili di Funzione	all'occorrenza
notizie relative alla violazione dei dati informatici (<i>data breach</i>) e ad accessi abusivi al sistema	Amministratore unico Responsabili di Funzione	all'occorrenza
segnalazioni relative alla diffusione di <i>virus</i> e <i>spyware</i> nel sistema informatico aziendale	Amministratore unico Responsabili di Funzione	all'occorrenza
scostamenti rilevanti circa le modalità ed i criteri applicati per la valutazione di particolari poste di bilancio, nonché segnalazioni delle operazioni di natura finanziaria che travalicano le deleghe attribuite dall'Organo amministrativo	Amministratore unico Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	all'occorrenza
eventuali modifiche apportate al sistema della sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.	Amministratore unico RSPP	all'occorrenza
comunicazioni relative a qualsiasi circostanza che può compromettere la sicurezza degli addetti sul luogo di lavoro (mancati infortuni)	Amministratore unico RSPP tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
segnalazioni di ogni infortunio verificatosi sul luogo di lavoro	Amministratore unico RSPP tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
segnalazione delle operazioni finanziarie che travalicano i limiti stabiliti dalla legge o che sono da considerarsi inusuali per le modalità con le quali sono poste in essere	Amministratore unico Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	all'occorrenza
comunicazioni relative ad eventuali criticità emerse nel sistema di	tutti i destinatari del	all'occorrenza

protezione ambientale	Modello	
segnalazioni di incidenti e/o emergenze in materia ambientale e relativi interventi in risposta	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
comunicazioni di eventuali falle riscontrate nei mezzi e nei dispositivi predisposti dalla Società per la protezione dell'ambiente	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
comunicazioni inerenti all'assunzione di lavoratori <i>extracomunitari</i> , supportate dalla relativa documentazione	Responsabili di Funzione	all'occorrenza
<i>report</i> rilasciati dagli organismi di certificazione in sede di <i>audit</i> , e delle eventuali non conformità riscontrate	Responsabili dei sistemi di gestione	all'occorrenza

Il processo gestionale delle segnalazioni concernenti qualsiasi violazione del presente Modello e/o del Codice Etico si articola in due distinte fasi:

(i) *Ricezione della segnalazione*

L'Organismo di Vigilanza riceve tutte le segnalazioni direttamente dal segnalante o tramite il Responsabile di ciascun settore aziendale.

I canali di comunicazione alternativamente utilizzabili predisposti da *Elettrosud S.p.a* per favorire l'inoltro delle segnalazioni sono:

- posta elettronica: **odv@elettrosud.it**, in ossequio di quanto previsto dal comma 2-bis, lettera b) dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001.
- posta ordinaria:

Organismo di Vigilanza
c/o
Elettrosud S.p.a.
Contrada Sirò
98061 Brolo (Messina)

- n. 1 cassetta postale collocata presso la segreteria di *Elettrosud S.p.a* in locale accessibile al pubblico ma protetto dalla vista (recante la dicitura "*Cassetta Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza - introdurre segnalazioni in busta chiusa*"), ovvero presente in ciascun ufficio amministrativo delle unità locali dislocate sul territorio. Il contenuto della cassetta verrà controllato con cadenza settimanale dal Responsabile del sistema qualità o suo delegato e inviato immediatamente, ancora chiuso, all'OdV, mediante posta raccomandata o consegna a mani.

Nei confronti dei soggetti segnalatori vengono attivate le tutele e le garanzie più opportune, in ossequio a quanto previsto ai sensi dell'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del D.lgs. n. 231/2001, qui di seguito richiamati:

"2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a. uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, 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 nelle 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. nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni 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.*

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa”.

Si ribadisce che, per quanto concerne le fasi di istruttoria ed accertamento, nonché, più in generale, l'intero procedimento della gestione delle segnalazioni, si rinvia alla “*Procedura gestionale delle segnalazioni all'organismo di vigilanza e whistleblowing*”.

RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e cartaceo).

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO NELLA COMMISSIONE DEI REATI PRESUPPOSTO

I Reati nei confronti dei quali la Società si impegna nell'attività di prevenzione prevista dal decreto sono individuati – vista la natura, lo scopo sociale, le attività di *Elettrosud S.p.a.* – nelle Parti Speciali e sono quelli indicati in colore rosso e giallo nella tabella di valutazione dei rischi.

Nella “Tabella dei Reati” contenuta nell’Allegato 6 del MOG si elencano tali reati ed il relativo riferimento normativo, unitamente alla valutazione, effettuata in base alla struttura aziendale ed ai processi organizzativi e produttivi, se tale reato sia realmente applicabile all’interno della Società.

Si considerano “Non applicabili” quei reati per i quali la probabilità di commissione è trascurabile in quanto la fattispecie astratta non potrebbe concretamente realizzarsi.

Sulla base dell’analisi del contesto aziendale finalizzato ad individuare le attività ed i processi nei quali possono verificarsi elementi di rischio reato, è stata valutata la probabilità che essi possano essere commessi, attribuendo loro i valori previsti dalla seguente “Scala dei Rischi”.

In assenza di riscontri sull’effettiva efficacia delle procedure esistenti e di controlli effettuati sulla concreta attuazione delle stesse, si ritiene precauzionalmente di applicare un valore pari a 0 quale indice di copertura:

Indice di copertura = 0

Con l’adozione del Modello e la verifica da parte dell’ODV della concreta ed efficace applicazione delle procedure, il valore potrà essere graduato da 0 a 5 con conseguente modifica dei valori di esposizione riportati nella tabella denominata “Scala dei Rischi”.

INDICE DI COPERTURA	
0	assenza di controlli preventivi
1	il sistema dei controlli preventivi all’atto esistente è in grado di rilevare solo accidentalmente il manifestarsi di comportamenti scorretti (<i>basso</i>)
2	il sistema dei controlli preventivi all’atto esistente è in grado di rilevare con una probabilità inferiore al 50% il manifestarsi di comportamenti scorretti e/o illeciti
3	il sistema dei controlli preventivi all’atto esistente è in grado di rilevare certamente il manifestarsi di comportamenti scorretti e/o illeciti

Sulla base dell'analisi del contesto aziendale finalizzato ad individuare le attività ed i processi nei quali possono verificarsi elementi di rischio reato, è stata valutata la probabilità che essi possano essere commessi, attribuendo loro i valori previsti dalla seguente "Scala dei Rischi":

Rischio - probabilità commissione reato	
1	poco probabile (le attività della società astrattamente non consentono la commissione del reato)
2	probabile in relazione alle attività svolte e alla loro frequenza
3	molto probabile in assenza di presidi e/o in relazione a precedenti storici

*

Gravità del danno da impatto	
1	sanzione pecuniaria fino a 700 quote
2	sanzione interdittiva e pecuniaria fino a 700 quote o comunque per i reati di forte allarme sociale o i cui effetti comporterebbero danni gravissimi all'immagine della Società
3	sanzione interdittiva e pecuniaria oltre 700 quote

Il Rischio Commissione del Reato ed il Danno da Impatto vengono pertanto valutati con una scala da 1 a 3, secondo la Formula:

$$\text{Esposizione} = [(\text{Rischio-probabilità commissione} \times \text{Gravità del danno da impatto}) - \text{Copertura} (*)]$$

si è redatta la seguente tabella.

Scala dei Rischi (Esposizione = Rischio commissione X gravità del danno)	
Rischio Basso – Esposizione da 0 a 3	Azioni correttive generiche da programmare nel medio tempo.
Rischio Medio - Esposizione tra 4 e 5	Azioni correttive necessarie da programmare nel breve tempo.
Rischio Alto - Esposizione tra 6 e 9	Azioni correttive necessarie ed urgenti (intervento immediato).

() La probabilità di commissione di un Reato (Rischio) viene valutata ipotizzando una situazione di assoluta “assenza di controlli” sul processo, in considerazione delle attività svolte dall’azienda e delle peculiarità proprie del mercato di riferimento.*

Dato l’assetto sociale e organizzativo di *Elettrosud S.p.a.* si ritiene che l’impatto di eventuali sanzioni sulla società sia sempre da considerarsi grave per la commissione di tutti i reati presupposto indicati nella matrice con il colore rosso e giallo.

Individuati in questo modo i processi a rischio, si prenderanno in considerazione, nelle relative parti speciali su indicate, le norme/procedure attraverso le quali l’azienda li disciplina e li controlla.

I due momenti formalizzati nel presente documento sono necessari per **orientare l’azione di vigilanza dell’organo di controllo interno** il quale, pur conscio delle regole di controllo adottate dall’azienda, dovrà focalizzarsi anzitutto sui processi con il più elevato rischio.

Obiettivo del sistema di prevenzione dovrà sempre essere quello di garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti ad un “livello accettabile” ai sensi delle vigenti Linee Guida di Confindustria e sulla base di quanto elaborato da costante giurisprudenza, secondo cui tale livello si raggiunge:

- nelle fattispecie dolose: quando il sistema di prevenzione non può essere aggirato se non fraudolentemente;
- nelle fattispecie colpose: quando si realizza una condotta in violazione del Modello nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di controllo di cui al D.lgs. n. 231/2001 e ss.mm.ii. da parte dell’Organismo di Vigilanza.

AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di rendere lo stesso costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre Società);
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo Organo amministrativo cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

L'efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

CODICE ETICO E MODELLO

Il Codice Etico e il Modello sono due strumenti complementari e integrati.

Il Codice Etico entra in vigore a decorrere dalla data di approvazione del presente Modello, costituendone parte integrante. Il Codice Etico ha lo scopo di definire i principi di condotta degli affari della Società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori; inoltre tale strumento fornisce ai Destinatari informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica e commerciale.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. 231/2001 finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.