

**IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 DI
EUROENERGY GROUP S.r.l.**

PARTE GENERALE

*Adottato dal Consiglio di Amministrazione di EuroEnergy Group S.r.l.
con delibera del 15 marzo 2024*

INDICE

Sommario

ALLEGATI	4
DEFINIZIONI	5
PARTE GENERALE	9
SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO	9
1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001	9
1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001	11
1.3 Il D.lgs. n. 231/2001 all'interno dei gruppi di imprese. Il Gruppo Marcegaglia	15
a) La commissione di un Reato	16
b) Il soggetto attivo	16
c) Interesse o vantaggio.....	17
1.3.1 EuroEnergy Group ed il Gruppo Marcegaglia.....	18
1.4 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione	18
1.5 La difesa in giudizio dell'ente: i principi operativi e l'approccio applicativo	20
1.5.1 La rappresentanza dell'ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interesse	20
1.6 Linee Guida di Confindustria	21
1.7 Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231	21
SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	22
2.1 La scelta di EuroEnergy Group di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231 / 2001	22
2.1.1 Presentazione della Società.....	22
2.2 Finalità del Modello.....	22
2.3 Elementi fondamentali del Modello.....	23
2.4 Destinatari del Modello organizzativo.....	23
SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	24
3.1 Azioni poste in essere da EuroEnergy Group per la diffusione del proprio Modello.....	24
3.1.1 Informativa al Personale Interno	25
3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della società:	25
la formazione	25
SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO	26
4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	26
a) Autonomia e indipendenza.....	27
b) Professionalità	27
c) Continuità d'azione	28

d) Onorabilità.....	28
4.1.1 Nomina e durata in carica dell’Organismo di Vigilanza	28
4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione	29
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell’Organismo di Vigilanza	30
4.2.1 Prerogative e risorse dell’OdV.....	32
4.3 Reporting dell’Organismo di Vigilanza.....	33
4.4 Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	34
4.5 Protezione delle segnalazioni.....	35
a) Riservatezza.....	37
b) Garanzie procedurali.....	38
c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all’OdV.....	38
4.5.1 Segnalazioni anonime.....	39
4.6 Regolamento dell’Organismo di Vigilanza.....	39
SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE.....	40
5.1 Funzione del sistema disciplinare	40
5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti.....	41
5.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti	42
5.4 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori	43
5.5 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners	43
5.6 Sistema sanzionatorio in relazione all’attività rese con Contratto di Corporate Services o in generale con contratto di outsourcing	43
5.7 Sistema sanzionatorio previsto per l’OdV in tema di normativa sul whistleblowing	43
5.8 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni.....	44

ALLEGATI

- 1. Elenco Reati;**
- 2. Codice Etico;**
- 3. Visura societaria;**
- 4. Organigramma;**
- 5. Metodologia di Risk analysis;**
- 6. Tabella Risk Analysis della Società;**
- 7. Contratto di Servizi Aziendali;**
- 8. Procedura per la gestione delle segnalazioni ai sensi D.lgs. 24/2023.**

DEFINIZIONI

- “Autore del reato”: uno o più Destinatari del Modello che, rivestendo una determinata qualifica all’interno della Società, o comunque operando per conto di essa, commette uno dei Reati;
- “CCNL”: contratto collettivo nazionale del lavoro del settore elettrico attualmente in vigore, applicato da EuroEnergy Group ;
- “Codice Ambiente o Testo Unico Ambiente”: D.lgs. n. 152 del 03 aprile 2006;
- “Codice Etico”: testo contenente i diritti ed i doveri morali di EuroEnergy Group che definisce la responsabilità etico-sociale di tutti coloro che partecipano all’attività aziendale;
- “Collaboratori non continuativi”: soggetti impegnati in EuroEnergy Group per incarichi temporanei o per periodi limitati nel tempo;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di EuroEnergy Group sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, nonché quei soggetti esterni all’organizzazione aziendale che prestano attività di consulenza ed assistenza di ogni tipo nell’interesse di EuroEnergy Group ;
- “Destinatari del Modello”: tutti i soggetti coinvolti nell’attività produttiva di EuroEnergy Group , ivi inclusi tutti i dipendenti, il personale interno, il personale afferente ad altre società del gruppo, i collaboratori, anche non continuativi e gli *stakeholders*;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di EuroEnergy Group, compresi i dirigenti ed i collaboratori non occasionali;
- “D.lgs. 231/2001 o Decreto”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “*due diligence*”: attività di controllo e confronto della documentazione inerente ad una determinata società;
- “D.V.R.”: Documento di valutazione dei rischi previsto dall’art. 28 D. lgs. 81/2008;
- “*e-learning*”: metodologia di insegnamento e apprendimento che coinvolge sia l’insegnante che l’apprendista, mediante l’utilizzo di strumenti informatici e telematici;
- “Fornitori continuativi”: soggetti che hanno rapporti di fornitura continuativa di beni o servizi con EuroEnergy Group;

- “funzione aziendale”: comparto di EuroEnergy Group cui è devoluta una singola attività unitariamente intesa od un singolo ramo dell’oggetto sociale di EuroEnergy Group;
- “Gruppo Marcegaglia”: gruppo di società facente capo alla società finanziaria *holding* MRC Holding;
- “Interlocutori esterni”: tutte le persone (fisiche e giuridiche) che hanno a qualsiasi titolo rapporti collaborativi con il Gruppo al fine di perseguire l’oggetto sociale;
- “EuroEnergy Group ” o “EuroEnergy”: EuroEnergy Group S.r.l.;
- “Modello” o “Modello Organizzativo”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. 231/2001;
- “Organismo di Vigilanza o OdV”: organismo interno a EuroEnergy Group, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 ed alla verifica del suo costante aggiornamento;
- “Organi sociali”: i componenti del Consiglio di Amministrazione di EuroEnergy Group;
- “*outsourcing*”: tutte le forniture di beni e servizi che la società richiede a terzi soggetti, interni o esterni al Gruppo Marcegaglia;
- “P.A.”: tutti quegli enti giuridici o società controllate da enti pubblici economici e non che sono definiti come Pubblica Amministrazione secondo disposizioni di legge vigenti;
- “Parte Generale”: Parte generale del Modello recante i principi generali del medesimo ed il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza;
- “Parte Speciale”: Parte speciale del Modello recante la metodologia di risk Analysis adottata per i Processi Sensibili e le relative procedure adottate per prevenire in concreto detti rischi;
- “Partner”: controparti contrattuali di EuroEnergy Group, quali, ad esempio, fornitori, consulenti, agenti e clienti sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma stabile di collaborazione (associazione temporanea d’impresa - *ati*, *joint venture*, consorzi, *etc*);
- “Personale afferente ad altre società del gruppo”: soggetti apicali, collaboratori, dipendenti, consulenti o collaboratori, anche non continuativi, che fanno capo ad altre società del Gruppo Marcegaglia;

- “Personale interno”: personale addetto alle attività svolte da EuroEnergy Group , ivi inclusi i soggetti apicali, i soggetti sottoposti all’altrui direzione e, infine, i dipendenti o collaboratori a qualunque titolo organici alla struttura della società;
- “Piano annuale”: programma annuale di verifiche dell’efficacia e dello stato di attuazione del Modello;
- “Processi sensibili”: un insieme di attività di EuroEnergy Group nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di commissione dei reati;
- “Reati”: i singoli reati richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D.lgs. 231/2001, quindi, uno dei reati presupposti alla responsabilità amministrativa degli enti;
- “Responsabile di funzione”: soggetto responsabile di una area funzionale identificata come significativa all’esito dell’analisi dei rischi, individuato sulla base dell’organigramma di EuroEnergy Group;
- “Risk assessment”: attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività eseguita da EuroEnergy Group finalizzata ad individuare, successivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli Reati;
- “R.L.S.”: Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- “R.S.P.P.”: Responsabile del servizio di prevenzione e protezione come identificato nel Testo Unico Sicurezza”;
- “Service Provider”: Holding, società appartenente al Gruppo Marcegaglia che fornisce i Servizi al Beneficiario (EuroEnergy Group) in forza di apposito Contratto Corporate Services;
- “Servizi”: attività rese dal Service Provider in favore del Beneficiario ed in particolare attività di amministrazione e fiscale, comunicazione, finanza, risorse umane e organizzazione, IT, legale, acquisti e coordinamento società estere, come elencati nell’ allegato n. 1 del Contratto Corporate Services;
- “soggetti apicali”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.lgs. 231/2001, ricoprono incarichi di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente ovvero di un’unità organizzativa dotata di sufficiente autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, di fatto, gestiscono o controllano l’ente;
- “soggetti sottoposti all’altrui direzione”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del

D.lgs. 231/2001, che dipendono dalla vigilanza e dal controllo dei soggetti apicali;

- *“stakeholders”*: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, siano portatori di interessi di EuroEnergy Group;
- *“Testo Unico Sicurezza”*: Testo Unico di cui al D.lgs. n. 81 del 09 aprile 2008 e successive modifiche;
- *“whistleblower”*: soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero che comunica una violazione del presente modello, del codice etico o la potenziale commissione di Reati.

PARTE GENERALE

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001

Il [Decreto](#) legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell’introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, *etc.*) potevano essere perseguite per l’eventuale commissione di reati nell’interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal [decreto](#) legislativo 231/2001, che ha segnato l’adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l’emanazione del [D.lgs. 231/2001](#), il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d’impresa in modo più diretto ed efficace.

Il [D.lgs. 231/2001](#) si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell’ambito di una diffusa **politica aziendale** e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie

del processo penale.

In particolare, il [D.lgs. 231/2001](#) contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando delle quote, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive tra cui la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi; fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto delle norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale; ciò solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e che tale reato sia compiuto nell'**interesse o a vantaggio** della società, da parte di [soggetti apicali](#) o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal [D.lgs. 231/2001](#): ciò comporta, ai fini del presente [Modello](#) organizzativo, la necessità di considerare anche le operazioni che [EuroEnergy Group](#) si trova a compiere all'estero, ad esempio per acquisti di materie prime da Paesi stranieri ed extra-comunitari ovvero per operazioni di vendita dei propri prodotti su mercati stranieri. Tale aspetto sarà vagliato nella seconda parte di questo documento, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell'ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, come già detto, deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso **nell'interesse o a vantaggio** dell'ente. Il vantaggio **esclusivo** dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli enti sono:

- a) *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi” (cosiddetti soggetti apicali);*
- b) *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)” (cosiddetti soggetti sottoposti all'altrui direzione).*

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti la gestione ed il controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo “funzionalistico¹”, invece che una di

¹ Per “funzionalistico” si deve intendere quell'approccio adottato dal Legislatore per dare rilievo alla funzione

tipo “nominalistico”, riservando cioè l’attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l’equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una “unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”: si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell’ambito di società strutturate su più sedi e stabilimenti – come, appunto, [EuroEnergy Group](#) - e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un [Modello](#) organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in [EuroEnergy Group](#) sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività “sensibili” nell’ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal [D.lgs. 231/2001](#).

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell’art. 5 fa riferimento alle “*persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale*”. Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che “*la scelta di limitare la responsabilità della società al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale*”. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un’esclusione della responsabilità dell’ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall’altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché acquista sempre maggior rilievo l’importanza anche del singolo dipendente nelle scelte e nelle attività dell’ente.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte da [EuroEnergy Group](#), in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, nel denegato caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’ente, oltre all’esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento **oggettivo** tra il reato commesso e l’attività dell’ente, il legislatore impone anche l’accertamento di un requisito di tipo **soggettivo**, consistente nella colpevolezza dell’ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l’individuazione di una **colpa dell’organizzazione**, intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dall’ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente [Modello](#) organizzativo.

1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da [EuroEnergy Group](#), al fine di valutare

e alle attività in concreto svolte dal soggetto, da considerarsi prevalenti rispetto al nome o alla sola figura societaria ricoperta dal possibile autore del reato.

quali di esse espongano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal [D.lgs. 231/2001](#), è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

La responsabilità dell'ente era inizialmente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 [D.lgs. 231/2001](#)) o contro il patrimonio della [P.A.](#) (art. 24 [D.lgs. 231/2001](#)). In seguito è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi ed integrativi del [D.lgs. 231/2001](#) – anche ad altre categorie di reati.

In particolare ai reati informatici e di illecito trattamento dei dati (art. 24 *bis*); ai delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*); sul punto si precisa che con Legge n. 236 del 11 dicembre 2016 è stato introdotto nel codice penale il nuovo reato di traffico illecito di organi prelevati da persona vivente *ex art. 601 bis c.p.* Quest'ultimo reato si ritrova oggi in un nuovo comma, il sesto, dell'art. 416 c.p. dando così origine alla fattispecie dell'associazione a delinquere finalizzata al traffico degli organi, che è divenuta reato presupposto alla responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto (art. 24 *ter* [D.lgs.](#) – Delitti di criminalità organizzata); ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis*), ai reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 *bis-1*), ai reati societari (art. 25 *ter*); sul punto la legge n. 69 del 27 maggio 2015 è intervenuta modificando i reati societari richiamati dall'art. 25 *ter* del decreto.

Da ultimo, con il D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017, che ha attuato la Decisione Quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo, è stato riformulato il reato di "corruzione tra privati" *ex art. 2635 c.c.*, introdotto il nuovo reato societario di "istigazione alla corruzione tra privati" previsto all'art. 2635 *bis* c.c. ed inserito l'art. 2635 *ter*. Quest'ultimo articolo ha introdotto delle pene accessorie. Il Decreto legislativo n. 38/2017 ha anche avuto un impatto sulla disciplina della responsabilità degli enti *ex D.lgs 231/2001* in quanto è stato modificato l'art. 25 *ter* del Decreto alla lettera *s-bis*) come di seguito indicato: *«per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.»*; ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*), alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 *quater-1*), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*). In riferimento all'art. 25 *quinquies* con Legge n. 199 del 29.10.2016 è stato riformulato l'art. 603 *bis* c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" e detto reato è stato inserito nell'elenco dei reati di cui al [D.lgs 231/2001](#) nella categoria in esame del Decreto.

Attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai reati di *market abuse* (*insider trading* e aggio, art. 25 *sexies*). L'intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l'ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie "presupposto"; infatti, sono stati successivamente introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (art. 25 *septies*) nel 2007 – poi modificati dal [D.lgs. 81/2008](#) -, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o

altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (quest'ultimo reato introdotto con Legge n. 186 del 15 dicembre 2014) (art. 25 *octies*); i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies*), l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 *decies*), i reati ambientali, ivi compresi gli "ecoreati", introdotti con Legge n. 68 del 22 maggio 2015 (art. 25 *undecies*) ed il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*) da ultimo modificato con Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

Successivamente, è stata introdotta con l'art. 5 della Legge Europea 2017, una nuova categoria di Reati (art. 25 *terdecies*) nel Decreto 231 contro il razzismo e la xenofobia.

Con la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, entrata in vigore il successivo 31 gennaio, tra le modifiche apportate al D.lgs 231/2001 è stato introdotto quale ulteriore reato presupposto ex D.lgs 231/2001 (nell'art. 25 D.lgs 231/2001) il delitto di traffico di influenze illecite ex art. 346 *bis* c.p.

Dopodiché, sono stati introdotti l'art. 25 *quaterdecies* nel Decreto 231 in materia di illeciti sportivi (artt. 1 e 4 della Legge n. 401 del 13 dicembre 1989) e l'art. 25 *quinqüesdecies* (Reati tributari) con conversione in legge del Decreto fiscale (Legge 157/2019).

Successivamente, con l'intervento riformatore volto a dare attuazione alla Direttiva UE 2017/1371, operato tramite l'adozione del D.lgs. n. 75/2020 (in vigore a partire dal 30 luglio 2020), il legislatore ha provveduto ad inserire, all'art. 25 *sexiesdecies*, i reati di contrabbando. Oltre ciò, la riforma ha ampliato il novero dei reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25) e dei reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies*), il tutto nell'ottica del potenziamento dei presidi degli interessi fiscali dell'Unione Europea.

Con il D.lgs. 184/2021, il legislatore ha inserito all'art. 25 *octies*.1 una nuova categoria di reati presupposto, "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti".

Dopodiché, con la legge 9 marzo 2022, n. 22 (Disposizione in materia di reati contro il patrimonio culturale), sono state introdotte due ulteriori categorie di reato presupposto rilevanti in termini di responsabilità degli enti da reati: art. 25-*septiesdecies* "Reati contro il patrimonio culturale" e art. 25-*duodevicies* "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

La Legge 9 ottobre 2023, n. 137, di conversione con modifiche del D.L. 10 agosto 2023, n. 105, ha inserito nuovi reati presupposto nel D.lgs. 231/01. In particolare, la riforma ha introdotto nel Decreto 231 gli illeciti presupposto di "Turbata libertà degli incanti" (art. 353 c.p.) e "Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti" (art. 353-bis c.p.), che sono stati inseriti nell'art. 24 del D.lgs. 231/01 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione), e quello di "Trasferimento fraudolento di valori" (art. 512-bis c.p.), inserito all'art. 25-*octies*.1 (delitti in materia di pagamenti diversi dal contante).

Da ultimo con la Legge n. 206/2023 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2023, n. 300), recante "Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy", è stato ampliato l'ambito di applicazione del reato di cui all'art. 517 c.p., fattispecie già rilevante per la responsabilità dell'ente ex art. 25-bis1. D. Lgs. n. 231/2001.

Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

La scelta del Legislatore, quindi, è stata quella di prevedere la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione di alcuni reati già previsti dal Codice Penale e da altre leggi, la cui puntuale indicazione è contenuta in un separato documento (**All. 1 - Elenco Reati**), parte integrante del presente [Modello](#).

Di seguito saranno indicate solo le categorie di Reati richiamate dagli artt. 24 e seguenti del Decreto.

- 1) **Reati contro il patrimonio della [P.A.](#) commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24)**
- 2) **Reati inerenti la criminalità informatica e l'illecito trattamento di dati (art. 24 bis)**
- 3) **Delitti di criminalità organizzata (art 24 ter)**
- 4) **Reati contro la [P.A.](#) (art. 25)**
- 5) **Reati di falso nummario e contro l'industria ed il commercio (artt. 25 bis e 25 bis.1)**
- 6) **Reati societari (art. 25 ter)**
- 7) **Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater)**
- 8) **Reati contro la personalità individuale (artt. 25 quinquies e 25 quater. 1)**
- 9) **Reati di "abuso di mercato" (art. 25 sexies)**
- 10) **Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25 septies)**
- 11) **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 octies)**
- 12) **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1)**
- 13) **Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art 25 novies)**
- 14) **Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)**
- 15) **Reati ambientali (art. 25 undecies)**

- 16) Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)
- 17) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*)
- 18) Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*)
- 19) Reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies*)
- 20) Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*)
- 21) Reati contro il patrimonio culturale (25 *septiesdecies*)
- 22) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (25 *duodevicies*)

1.3 Il D.lgs. n. 231/2001 all'interno dei gruppi di imprese. Il Gruppo Marcegaglia.

Il [D.lgs. n. 231 del 2001](#), limitandosi ad individuare i presupposti e la disciplina della responsabilità degli enti derivante da reato, nulla prevede in materia di eventuale responsabilità del gruppo.

Sulla scorta di tale silenzio, al fine di poter meglio comprendere, come ed a quali condizioni, possa propagarsi la responsabilità penale *ex* [D.lgs. 231/2001](#) anche ad altre imprese del gruppo, ipotesi che astrattamente potrebbe riguardare il [Gruppo Marcegaglia](#), occorre prendere le mosse dalle indicazioni fornite sul punto dalla giurisprudenza e dalla dottrina.

In primo luogo, per un corretto approccio sistematico si prende le mosse dal rilievo che, perché possa sussistere la responsabilità *ex* [D.lgs. 231/2001](#) di una società, è sempre necessario che sussistano, contemporaneamente, le condizioni già sopra descritte (*cfr.* Par. 1.1 sezione I).

- A) un [Reato](#);
- B) il soggetto attivo;
- C) interesse e vantaggio.

Alla luce di quanto sopra, anche per poter ipotizzare la responsabilità di gruppo è richiesta la presenza di tutte e tre le sopra citate condizioni.

Da ciò consegue che per poter affermare una responsabilità "infragruppo" non è sufficiente evocare l'appartenenza al gruppo o parlare di un generico "interesse di gruppo", anzi, per poter configurare l'addebito della capogruppo o di altra società del gruppo, occorre, per ciascuna di esse, la verifica della sussistenza di tutte le condizioni di legge².

Il principio di legalità richiamato dall'art. 2, [D.Lgs 231/2001](#), e quello di personalità della

² Il Consiglio di Stato, Sez. III, nel parere reso in data 11 gennaio 20005, ha chiarito che i gruppi societari, anche se comprendono società legate da forme di collegamento o controllo, sono pur sempre costituiti da "distinti soggetti giuridici" che rappresentano altrettanti differenti centri di imputazione di situazioni giuridiche

responsabilità *ex art.* 27 della nostra Costituzione, escludono che possa essere chiamata a rispondere dell'illecito *ex D.lgs 231/2001* una società, pur appartenente al medesimo gruppo, i cui vertici o dipendenti non abbiano commesso un Reato nell'interesse o vantaggio della società stessa.³

a) La commissione di un Reato

Uno dei presupposti perché possa sussistere una responsabilità ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 è anzitutto la commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto.

b) Il soggetto attivo

Venendo al secondo presupposto, per potersi parlare di responsabilità del gruppo, ai sensi del D.lgs 231/2001, deve sussistere un collegamento soggettivo qualificato tra l'agente e la società.

Non sussiste alcun dubbio se il soggetto di una società - facente parte di un gruppo - ha agito avendo un ruolo qualificato di diritto anche all'interno di tutte le società coinvolte (quindi di quella direttamente coinvolta nella realizzazione del reato e della capogruppo o di altra società del medesimo gruppo).

Analogo discorso deve farsi allorquando, con l'agente "qualificato" che ha agito per la società del gruppo, abbia "concorso" altro soggetto, a sua volta "qualificato" rispetto alla capogruppo o ad altra società del gruppo.

In particolare, è richiesto che l'individuo resosi responsabile del reato rivesta una qualifica apicale o dirigenziale sia nella società direttamente coinvolta oltre che in quella controllante o collegata.

Diversamente, laddove lo stesso reato sia posto in essere da un concorso tra più soggetti, è richiesto, dalla giurisprudenza e dalla dottrina⁴, che questi occupino posizioni apicali nelle rispettive società ed enti.

Anche per questo aspetto vale la sopra indicata specificazione secondo cui non è sufficiente un generico riferimento al gruppo essendo richiesto un concorso nel reato verificatosi in concreto.

Più precisamente, la figura ed il ruolo apicale dei soggetti coinvolti nel reato deve riguardare sia il correo appartenente alla società controllante coinvolta che quello appartenente a quella controllata.

In altri termini, secondo l'orientamento della Suprema Corte⁵ anche la *holding* o altre società del gruppo possono rispondere *ex D.lgs. 231/2001* se "il soggetto che agisce per conto delle stesse concorre con il soggetto che commette il reato": non è, invece, sufficiente un generico riferimento al gruppo per affermare la responsabilità amministrativa della capogruppo o di altra società del gruppo.

La Corte di Cassazione ha precisato che non è possibile desumere la responsabilità

soggettive, sicché, la rilevanza del gruppo non può prospettarsi al di fuori dei casi e dei modi previsti dalla legge.

³ Sul punto è chiara la sentenza della Corte di Cassazione, S.U., 24 aprile - 18 settembre 2014 n. 38343, relativa alla vicenda Thyssen Krupp A.S.T. S.p.A, ove è stato affermato con chiarezza che in ambito di responsabilità penale-amministrativa *ex D.Lgs 231/2001*, devono trovare applicazione il principio della responsabilità per fatto proprio e quello di colpevolezza, confermando, quindi, indirettamente l'impossibilità di estensione di responsabilità correlate solo alla mera appartenenza ad un "gruppo societario".

⁴ Citate in nota nel presente paragrafo.

⁵ Corte Cassazione, Sezione V Penale, 18 gennaio 2011, in *CED* n. 249820.

amministrativa sulla base della mera esistenza di una relazione di controllo o di collegamento societario nell'assenza invece di un preciso coinvolgimento della capogruppo o di altre società del gruppo nella consumazione dei reati-presupposto⁶.

È opportuno precisare che il soggetto c.d. "qualificato" deve svolgere effettivamente un ruolo direttivo ed amministrativo, di talchè ben possono rilevare a tal fine anche gli amministratori o direttori c.d. "di fatto".

c) Interesse o vantaggio

Come sopra anticipato, non è sufficiente l'appartenenza della società al gruppo, né un generico riferimento all' "interesse del gruppo" per poter affermare la responsabilità del medesimo come sancito dalla giurisprudenza di legittimità e, coerentemente, trova un sostegno anche nella dottrina più autorevole che evidenzia la necessità di arginare una indiscriminata diffusione ed estensione della responsabilità dell'ente.

Da ultimo pertanto per poter ipotizzare la responsabilità in capo ad una o più consociate del gruppo, è richiesto che l'illecito commesso abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale - alla controllante o ad un'altra società del gruppo.

Tale interesse, tuttavia, come sancito dalla giurisprudenza di legittimità⁷, potendo consistere anche in un'utilità non necessariamente patrimoniale, deve essere dimostrato in concreto.

In altri termini, non può operare alcun automatismo della responsabilità dell'ente poiché non si può ipotizzare la sussistenza di una posizione di garanzia in capo ad un'altra società finanche controllante, nei confronti della consociata.

Tantomeno può essere d'aiuto quanto previsto dagli artt. 2497 e 2634 c.c., dei quali:

- il primo disciplina la direzione ed il coordinamento delle società, introducendo l'esimente dalla responsabilità qualora certe operazioni abbiano causato un risultato complessivo che possa ritenersi utile avuto riguardo al c.d. interesse del gruppo;
- il secondo articolo prevede il reato di infedeltà patrimoniale che non può certo essere esteso in automatico anche agli amministratori della società controllante.

Tutte le esposte considerazioni sono utili per la predisposizione del [Modello](#) organizzativo di [EuroEnergy Group](#).

Infatti, è opportuna l'adozione di procedure di monitoraggio per tutte le operazioni infragruppo e per i contratti di servizio, con specifico riferimento alle attività che sono realizzate tramite *outsourcing*.

Quest'ultime devono essere regolamentate con idonei contratti, il cui contenuto disciplini la modalità di conoscenza ed il rispetto del [Modello](#) di [EuroEnergy Group](#), prevedendo le relative sanzioni disciplinari.

Parimenti importante è la predisposizione di apposite regole all'interno dei modelli organizzativi di tutte le singole società del [Gruppo](#), le quali siano idonee a garantire la trasparenza di tali attività e a definire i criteri minimi di condotta rispettosa della legge.

⁶ Corte Cassazione, Sezione VI Penale, 20 dicembre 2013-21 gennaio 2014, n. 2658 ove nell'ambito nella vicenda I.L.V.A. ha annullato il provvedimento di sequestro di beni che aveva colpito il patrimonio di diverse società collegate in difetto di una esplicita individuazione dei criteri di imputazione della responsabilità.

⁷ Corte Cassazione, Sezione V Penale, n. 24583/2011.

1.3.1 EuroEnergy Group ed il Gruppo Marcegaglia

Premesso ciò, la potenziale estensione di responsabilità ex [D.lgs. 231/2001](#) all'interno del [Gruppo](#) è stata oggetto di attenta analisi per la redazione del presente [Modello](#).

La prima valutazione effettuata riguarda l'effettiva rischiosità di tale estensione concreta di responsabilità nella realtà di [EuroEnergy Group](#).

La conclusione a riguardo è di ritenere non particolarmente elevato il rischio di una estensione della responsabilità all'interno del Gruppo, in considerazione del fatto che la società Marcegaglia Investments S.r.l., che controlla [EuroEnergy Group](#), non ha personale proprio.

Ciò, impedisce che possa concorrere nel reato eventualmente commesso da [EuroEnergy Group](#). Inoltre, anche Marcegaglia Investments S.r.l. è dotata di un [Codice etico](#) e di un [Modello](#) organizzativo con procedure e presidi interni tesi ad impedire il verificarsi di [Reati](#) ed ogni condotta posta in essere per conto della medesima. Pertanto esiste già una autonoma regolamentazione ed un controllo delle azioni della controllante, volte a prevenire i [Reati](#).

Analogo discorso vale anche per Marcegaglia [Holding](#), sempre appartenente al [Gruppo Marcegaglia](#), la quale fornisce i [Servizi](#) di cui al [Contratto Corporate Service](#) nell'interesse del [Beneficiario](#), sempre adeguando la sua attività ad un [Modello](#) idoneo a prevenire i reati ed a garantire la trasparenza delle sue attività.

Ancora, tutte le altre società del [Gruppo](#) che operano con [EuroEnergy Group](#) sono parimenti dotate di un [Modello organizzativo](#).

In sintesi, esistono baluardi interni alla Società ed agli altri enti del [Gruppo](#) volti a prevenire i [Reati](#) in parola.

Cionondimeno nel presente [Modello](#) sono indicati alcuni presidi specifici volti a mitigare ulteriormente la potenziale commissione di un reato all'interno del [Gruppo Marcegaglia](#).

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

Agli artt. 6 e 7 del [D.lgs. 231/2001](#), il legislatore prevede come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace [Modello](#) di organizzazione e di gestione il quale sia idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

Da tali norme del [Decreto](#), emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora ricorrano le seguenti circostanze:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di

curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da [soggetti sottoposti all'altrui direzione](#), l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un [Modello](#) di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ne consegue che l'adozione di un [Modello](#) (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del [Modello](#) da parte dell'*organo dirigente* - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, vale a dire il Consiglio di Amministrazione di [EuroEnergy Group](#) - non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il [Modello](#) sia *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del [Modello](#), il legislatore, all'art. 6 comma 2 [D.lgs. 231/2001](#), statuisce che il [Modello](#) deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del [Modello](#) è invece legata alla sua **efficace attuazione** che, a norma dell'art. 7, comma 4, [D.lgs. 231/2001](#), richiede:

- a) 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 (aggiornamento del [Modello](#));
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel [Modello](#).

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto "*possono essere adottati (...) 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*". Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle

Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

Le caratteristiche proprie di [EuroEnergy Group](#) consentono di fare riferimento in genere alle Linee Guida di Confidustria, di cui si dirà a breve, derogando ad alcune delle loro statuizioni per meglio rispondere alla concreta necessità preventiva dell'organizzazione.

1.5 La difesa in giudizio dell'ente: i principi operativi e l'approccio applicativo

Come già si è evidenziato, la sede di accertamento giudiziale della responsabilità degli enti da reato è il Procedimento Penale. La disciplina degli aspetti processuali e quella dei diritti riconosciuti all'ente quale soggetto incolpato in un procedimento penale sono contenuti nel Capo III del D.lgs. 231/01 (artt. 34 e seguenti). La normativa prevede espressamente che, nei confronti dell'ente, trovano applicazione le disposizioni di cui al Codice di procedura penale, ivi incluse quelle che riconoscono garanzie processuali in favore dell'imputato-persona fisica, che sono estese, ove compatibili, anche all'ente-persona giuridica (art. 35 del Decreto).

1.5.1 La rappresentanza dell'ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interesse

L'art. 39 del D.lgs. 231/01 disciplina specificamente i profili di rappresentanza processuale dell'ente, nonché la problematica legata alla nomina del difensore della persona giuridica nel procedimento penale. In particolare, la norma dispone che l'ente partecipa al procedimento penale tramite il proprio Legale Rappresentante, *“salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo”*.

Ed invero, nel corso di un procedimento penale sussiste il rischio di insorgenza di un **conflitto di interesse** tra la difesa del Legale Rappresentante e quella dell'Ente. Tale problematica, prevista dal legislatore, si manifesta allorché il Legale Rappresentante sia indagato/imputato per l'illecito presupposto dal quale è derivata anche l'iscrizione/incolpazione a carico della persona giuridica a esso rappresentata. In tale situazione ben può emergere una inconciliabilità tra le esigenze difensive del Legale Rappresentante e quelle dell'Ente. Hanno espressamente affermato le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza n. 33041 del 2015, che, in tale circostanza, è giustificato il sospetto che l'atto di nomina del difensore di fiducia dell'ente indagato, formalizzato dal legale rappresentante a sua volta indagato, possa essere *“produttivo di effetti potenzialmente dannosi sul piano delle scelte strategiche della difesa dell'ente che potrebbero trovarsi in rotta di collisione con divergenti strategie della difesa del legale rappresentante indagato”*. Sicché, la normativa dispone, in tutela della persona giuridica, che quest'ultima **non possa essere rappresentata in giudizio dal Legale Rappresentante coimputato**. Pertanto, il Legale Rappresentante imputato **non avrà la facoltà di nominare il difensore dell'Ente nel procedimento**.

Nel caso dovesse verificarsi la situazione qui sopra prefigurata, al fine di prevenire l'emersione di un *vulnus* di tutela nella propria difesa processuale, la presente Società dispone che il Legale Rappresentante **si astenga dalla nomina del difensore dell'Ente**, e procede alla nomina del difensore dell'Ente per il tramite di altro proprio responsabile, munito di specifica Procura a rappresentare in giudizio l'Ente stesso. Qualora un soggetto in possesso di tali poteri non sia presente in organico, la Società provvede, senza ritardo, a nominare un **Procuratore ad hoc**, conferendo a quest'ultimo il potere di rappresentanza in giudizio. Quest'ultimo **provvederà alla nomina del difensore processuale dell'Ente**, che verrà identificato in un **avvocato penalista esperto in materia di responsabilità degli enti da reato**. Inoltre, è previsto che il difensore dell'Ente dovrà essere individuato in professionista **diverso e terzo** rispetto a quello incaricato di curare la difesa processuale del Legale Rappresentante imputato nel medesimo procedimento od in relazione ai medesimi fatti.

1.6 Linee Guida di Confindustria

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* [decreto legislativo n. 231/2001](#) forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un [Modello](#) organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel [Decreto](#), consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Nella predisposizione del presente [Modello](#), [EuroEnergy Group](#) si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 comma n. 3 del [Decreto](#).

Tale scelta è stata dettata dall'esigenza di individuare le migliori procedure per prevenire la commissione dei [Reati](#).

Resta inteso che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, il [Modello](#) tiene conto delle peculiarità della realtà produttiva e della struttura organizzativa di [EuroEnergy Group](#).

1.7 Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

I Principi consolidati sono stati emanati da CNDCEC, ABI, CNF e Confindustria nel dicembre 2018 e riportati in sintesi, per quanto qui d'interesse, le principali modalità di elaborazione dei modelli organizzativi. Nella predisposizione del presente Modello, EuroEnergy Group, ha tenuto conto anche di questi principi, ad integrazione di quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria.

SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 La scelta di [EuroEnergy Group](#) di dotarsi del [Modello](#) previsto dal [D.lgs. n. 231 / 2001](#)

La scelta di [EuroEnergy Group](#) di dotarsi di un modello di organizzazione e gestione *ex D.lgs. 231/01* si inserisce nella più ampia politica dell'impresa tesa ad indirizzare i [Destinatari del Modello](#) ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nello specifico, scopo principale del [Modello](#) è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento e di attività di controllo al fine di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal [Decreto](#).

2.1.1 Presentazione della Società

[EuroEnergy Group](#) è una società operativa del Gruppo Marcegaglia specializzata nella realizzazione e manutenzione di impianto destinati alla produzione di energia o nella fornitura di servizi nel settore dell'energia.

[EuroEnergy Group](#) opera, quindi, allo scopo di mantenere la posizione di *leader* nel settore della produzione di energia e nella fornitura dei servizi nella stessa materia, a livello italiano ed internazionale.

2.2 Finalità del [Modello](#)

Come detto, questo documento individua il sistema, strutturato ed organico, di procedure ed attività di controllo (preventivo e *post factum*) finalizzato, a sua volta, alla riduzione del rischio di commissione di [Reati](#), mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi.

I principi contenuti nel presente [Modello](#) devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale [autore del reato](#) di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria in ogni caso agli interessi di [EuroEnergy Group](#), anche quando essa potrebbe, solo apparentemente, trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a [EuroEnergy Group](#) di reagire tempestivamente per prevenire ed impedire la commissione del [Reato](#).

Tra le prime finalità del [Modello](#) vi è quella di sviluppare la consapevolezza negli [Organi Sociali](#), [Dipendenti](#), [Consulenti](#), [Partner](#) e tutti gli altri [stakeholders](#) che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività più rischiose, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del [Codice Etico](#) e alle altre norme e procedure aziendali (oltre alla legge, ovviamente) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Pertanto [EuroEnergy Group](#) intende ogni comportamento illecito dei [Destinatari](#) censurato e biasimevole, non tollerando condotte avverse alla legge, al [Codice Etico](#) ed al [Modello](#) organizzativo e punendo il trasgressore con le sanzioni indicate di seguito alla sezione V.

Il monitoraggio circa il rispetto delle precitate regole (che estendono la loro portata - *per relationem* - anche ai [Modelli](#) organizzativi delle altre società appartenenti al [Gruppo Marcegaglia](#) ed a quelli delle controparti contrattuali) è affidato ai [soggetti apicali](#) ed ai sistemi di controllo interni, tutti sottoposti alla costante vigilanza dell'[OdV](#), mediante l'utilizzo di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.3 Elementi fondamentali del [Modello](#)

Il [Modello](#) si compone di un **indice**, di un elenco degli **allegati**, delle **definizioni**, di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

La Parte Generale del [Modello](#) descrive il quadro normativo di riferimento del [Modello](#), le sue finalità, la sua struttura ed il suo processo di realizzazione; nonché i [destinatari del Modello](#) e le sue componenti essenziali quali la struttura e la composizione dell'[OdV](#), con l'indicazioni delle funzioni e dei poteri dell'organismo, le regole che presiedono all'aggiornamento del [Modello](#), il sistema disciplinare per le violazioni del [Modello](#), gli obblighi di comunicazione e diffusione del [Modello](#) e quelli inerenti la formazione del personale.

La Parte Speciale, individua le singole fattispecie di reato che, all'esito dell'attività di [Risk assessment](#), sono state associate con le attività ritenute potenzialmente "sensibili" rispetto alla realtà di [EuroEnergy Group](#), e che pertanto debbono essere assoggettate a controllo. Si tratta, in definitiva, di quelle attività dove è teoricamente probabile che si realizzi la commissione di un [Reato](#), con la conseguente identificazione dei presidi volti a mitigarne il rischio.

2.4 [Destinatari del Modello](#) organizzativo

Il [Modello](#) è indirizzato - *in primis* - a tutto il personale di [EuroEnergy Group](#) che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel [Modello](#) devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della Società, e dai lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del [Modello](#) medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso (*infra* Sezione III - Paragrafo 3.1).

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei [Reati](#), il presente [Modello](#) è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche ([consulenti](#), professionisti, *etc.*) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a [EuroEnergy Group](#) per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del [Modello](#) è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla società ad attenersi ai principi del [Modello](#) nell'attività che riguarda l'impresa.

Rispetto ai [Fornitori continuativi](#) ed ai [Partners](#) di [EuroEnergy Group](#), si prevede che la Società - prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi - svolga un'adeguata procedura di [due](#)

diligence. Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche.

Fra i destinatari sono annoverati i soggetti afferenti ad altre società del Gruppo che operano per conto di EuroEnergy Group.

Per costoro esistono protocolli armonizzati in materia di Servizi resi in favore di più società del Gruppo da una delle consociate. Più specificamente, per le attività rese in Outsourcing il soggetto investito, in tutto o in parte, delle predette attività di supporto, si dota di un proprio Modello e di una certificazione indipendente dei processi interni di controllo.

SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Azioni poste in essere da EuroEnergy Group per la diffusione del proprio Modello

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Pertanto è impegno di EuroEnergy Group divulgare il più possibile i principi e le disposizioni contenuti nel proprio Modello.

Quanto all'informazione, il Modello è disponibile presso il sito ufficiale di EuroEnergy Group, il cui indirizzo verrà opportunamente comunicato a tutti i Destinatari, mediante una comunicazione a mezzo di posta elettronica.

La formazione, invece, è realizzata tenendo conto della necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei soggetti a cui verrà erogata, del loro ruolo, responsabilità, compiti attribuiti ed attività svolta.

A tal fine è predisposto un piano formativo specifico, gestito dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

L'attività formativa riguarda il D.lgs. 231/2001, il Codice etico ed il Modello organizzativo policies e procedure adottate dalla società.

Ciò è oggetto di specifica attività di formazione nella fase della adozione del Modello e successivamente, a seguito di modifiche o aggiornamenti.

La formazione deve essere periodicamente ripetuta.

Per i soggetti posti all'apice delle funzioni considerate più a rischio di commissione dei Reati, la formazione generale di cui sopra è integrata con una formazione specifica inerente i Reati a maggior rischio per ciascuna funzione ed i presidi identificati a mitigazione.

3.1.1 Informativa al [Personale Interno](#)

In ossequio a quanto disposto dalla Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Quindi il [Personale Interno](#) di [EuroEnergy Group](#) è prontamente informato, nel rispetto dei requisiti modali minimi di seguito riportati, dell'adozione del presente [Modello](#).

[EuroEnergy Group](#) si impegna a diffondere il [Modello](#) mediante pubblicazione sul sito internet di [EuroEnergy Group](#) oltre che nella rete intranet aziendale (ove sono rinvenibili anche tutte le procedure aziendali ad esso riferibili).

Parimenti, anche le modifiche di maggior rilievo sono prontamente pubblicate sul sito internet di [EuroEnergy Group](#).

3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della società: la formazione

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al [Decreto](#), del [Modello](#) e del [Codice Etico](#) adottati dalla società.

In particolare per i [soggetti apicali](#) soggetti apicali potrà essere svolta formazione con incontri della durata minima di una giornata.

Invece per i [soggetti sottoposti all'altrui direzione](#) soggetti sottoposti all'altrui direzione si potrà procedere delegando tale attività agli apicali di riferimento.

Ad ogni modo la società adotterà le modalità di erogazione della formazione che di volta in volta saranno ritenute più opportune, sempre garantendo l'effettiva comprensione del contenuto a mezzo di idonee prove.

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscono), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal [Decreto](#) e, più specificatamente, i principi contenuti nel [Codice Etico](#), nel [Modello](#) e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il [Modello](#) persegue in tale contesto.

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli [Destinatari](#) e tengono conto, in particolare, del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano. Il piano formativo si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula (sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico-specifica) ovvero nella distribuzione di un apposito corso di formazione in modalità [e-learning](#).

In particolare, per coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio", così come individuate nella parte speciale del presente [Modello](#), l'Amministratore programma e realizza incontri mirati alla diffusione della conoscenza dei [Reati](#) richiamati dal [Decreto](#) e dei presidi specifici delle aree di competenza nonché ad illustrare le modalità operative connesse all'esercizio delle attività quotidiane nelle singole aree di attività.

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del [Modello](#), anche in conseguenza di rilevanti modifiche organizzative di [EuroEnergy Group](#). In particolare, se intervengono modifiche rilevanti (quali, ad es. l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuovi reati che, potenzialmente, interessino direttamente la Società), il Consiglio di Amministrazione procede ad una coerente integrazione dei contenuti di questo documento, assicurandone altresì la fruizione da parte dei [Destinatari](#).

L'[Organismo di Vigilanza](#) verifica periodicamente lo stato di attuazione della formazione e, se del caso, chiede controlli specifici sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai [Destinatari](#), in relazione al contenuto del [Decreto](#), del [Modello](#) e del [Codice Etico](#).

SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO

4.1. Struttura e composizione dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Il [D.lgs. 231/2001](#), all'art. 6 comma 1 [D.lgs. 231/2001](#), prevede l'obbligatoria istituzione di un [Organismo di Vigilanza \(OdV\)](#) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del [Modello](#)), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del [Modello](#) medesimo.

Il [D.lgs. 231/2001](#), in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'[OdV](#) può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

[EuroEnergy Group](#) ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un [OdV](#) collegiale, composto da un membro interno al gruppo e due membri esterni.

Uno dei tre membri dell'[Organismo](#), infatti, è persona che collabora da tempo con la Società ed è interna ad altra società del medesimo [Gruppo](#). Questa figura garantisce il miglior monitoraggio costante della corretta applicazione del [Modello](#), mentre gli altri due membri esterni garantiscono appieno l'indipendenza, la professionalità e la competenza nello svolgimento del compito affidato all'[Organismo](#), avendo - ciascuno - specifiche e comprovate competenze nel settore legale in particolare nel diritto penale dell'economia nonché specifiche competenze in tema di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'[OdV](#) è istituzionalmente preposto.

Si è inoltre deciso che la nomina dell'[OdV](#), nonché l'eventuale revoca, siano di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e, comunque, garantendo sempre che l'[OdV](#) nel suo complesso sia connotato dai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'[OdV](#) non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'[OdV](#), da considerarsi come unità di *staff* a sé stante nella struttura organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'[OdV](#) risponda solo al massimo vertice gerarchico: il Consiglio di Amministrazione.

Al fine di rendere effettivi i requisiti di cui al presente paragrafo è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dei componenti dell'[OdV](#), in modo da assicurare ad essi un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a loro danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'[OdV](#) emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato - o il tentativo di commissione del medesimo - ovvero una violazione del presente [Modello](#)).

Pertanto, solo il Consiglio di Amministrazione è a conoscenza delle valutazioni sulla *performance* professionale complessiva e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'[OdV](#): il medesimo organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

b) Professionalità

L'[OdV](#) deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze specialistiche e competenze giuridiche, con particolare riferimento ai reati previsti dal [D.lgs. 231/2001](#) ed agli istituti generali di tale decreto. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio.

I membri dell'[OdV](#) devono possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli [Organi sociali](#) e con il vertice aziendale, il non essere mai stati imputati in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal [D.lgs. 231/2001](#).

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, ciascun soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'[OdV](#) deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, [soggetti apicali](#) in genere o sindaci di [EuroEnergy Group](#);
- conflitti d'interesse, anche potenziali con [EuroEnergy Group](#) tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su [EuroEnergy Group](#);

- partecipazione attiva quale membro del Consiglio di Amministrazione o Amministratore nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'[OdV](#), di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso [Pubbliche Amministrazioni](#) nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'[OdV](#);
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al [D.lgs. 231/2001](#) o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

c) Continuità d'azione

L'[OdV](#) deve:

- lavorare sulla vigilanza del [Modello](#) con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna" all'azienda, anche se composta tutta da soggetti indipendenti (siano essi interni - ovvero [dipendenti](#) dell'ente - od esterni) rispetto al CdA di [EuroEnergy Group](#), in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del [Modello](#) e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede e minarne l'obiettività di giudizio.

Per raggiungere appieno le finalità di cui al presente punto, l'[OdV](#) deve riunirsi almeno 4 (quattro) volte l'anno, redigendo un programma delle proprie attività all'inizio dell'anno ed un report consuntivo al termine del proprio esercizio.

d) Onorabilità

Sul piano soggettivo pertanto i membri dell'[OdV](#) devono essere dotati dei requisiti di professionalità e onorabilità. Tali soggetti, in virtù dell'attività che sono chiamati a svolgere, devono essere dotati delle necessarie cognizioni tecniche e dell'esperienza relativa e, quindi, forniti di conoscenze senz'altro di carattere aziendalistico, ma anche dotati della necessaria cultura legale (societaria e penale sopra tutte) contabile e gestionale. I membri dell'[OdV](#) devono, come detto, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo, avere relazioni di parentela con gli [Organi sociali](#) ed i vertici aziendali o, comunque, conflitti di interesse). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'[OdV](#) potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

4.1.1 Nomina e durata in carica dell'[Organismo di Vigilanza](#)

I membri prescelti devono avere le caratteristiche di cui sopra ed essere in possesso di competenze giuridiche specifiche in tema di responsabilità degli enti, di tutela dell'ambiente e di sicurezza nei luoghi di lavoro. Devono, altresì, garantire la capacità di controllo e l'indipendenza richieste dalla legge.

Contemperando le esigenze aziendali con la necessaria stabilità e continuità d'azione del predetto [Organismo](#), i membri rivestono il loro ruolo per anni 3 (tre) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina.

I membri possono essere rinominati alla scadenza.

Alla scadenza del mandato l'[OdV](#) rimane in carica sino alla effettiva nomina dei membri del nuovo organismo.

In tale periodo il loro compenso, stabilito dal Consiglio di Amministrazione al momento della loro nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca dei membri dell'[OdV](#), da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

La revoca dei poteri propri dell'[OdV](#) e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche una ristrutturazione organizzativa significativa di [EuroEnergy Group](#), mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'[OdV](#) è nominato dal Consiglio d'Amministrazione di [EuroEnergy Group](#).

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determineranno l'immediata decadenza del membro dell'[OdV](#).

Se nel corso dell'incarico vengono a mancare uno o più componenti dell'[OdV](#), il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione degli stessi.

Il suddetto Organismo potrà comunque operare, in via temporanea, anche se di esso sia rimasto in carica un solo componente.

L'[OdV](#) provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del [Codice Etico](#) e del presente [Modello](#).

4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione

Contestualmente alla nomina dell'[OdV](#), si è deciso di incaricare il [Responsabile di funzione](#) del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del [Modello](#) e sull'adeguatezza dello stesso. Tali soggetti, adeguatamente formati al riguardo secondo il piano di formazione specificamente inerente il presente [Modello](#) validato dall'[OdV](#) stesso di cui al par. 3.2, sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa

di ciascun settore di attività della società nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che hanno contribuito alla definizione dei protocolli idonei a presidiare siffatti rischi. La loro attività, comunque, non sostituisce quella dell'[OdV](#) che rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul [Modello organizzativo](#).

In [EuroEnergy Group](#) sono stati individuati quali [Responsabili di funzioni](#) i seguenti [soggetti apicali](#):

- *Presidente consiglio di amministrazione;*
- *Responsabile amministrativo;*
- *Responsabile tecnico;*
- *Responsabile del servizio di prevenzione e protezione.*

Sono, in ogni caso, considerati [Responsabili di funzioni](#) tutti i soggetti che siano titolari di procure o deleghe ed ogni altra persona che possa esternare le decisioni della Società, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

Tra i [Responsabili di funzione](#) rientrano, altresì, le funzioni *Corporate*.

Il coinvolgimento nonché la responsabilizzazione dei citati [Responsabili di Funzione](#), a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò più efficace, dell'effettiva attuazione del [Modello](#), in quanto tali soggetti costituiscono strutturalmente un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'[OdV](#) e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

L'attività dei [Responsabili di Funzione](#) costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il [Modello](#), dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono, meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività rischiose in tema di salute e salubrità dei luoghi di lavoro.

Ciascun [Responsabile di Funzione](#) è quindi obbligato a riportare all'[OdV](#) tutte le notizie utili al fine di meglio consentire all'organismo il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del [Modello](#) ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'[Organismo di Vigilanza](#)

I principali compiti dell'[OdV](#) sono previsti dal [D.lgs. 231/2001](#) all'art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento sottoponendone la necessità all'Organo gestorio.

In adempimento al primo di siffatti compiti, l'[OdV](#) deve eseguire quantomeno le seguenti

attività:

- predisporre il [Piano annuale](#) delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del [Modello](#), graduando i controlli a seconda della gravità del rischio emerso a seguito dell'analisi dei rischi;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del [Piano annuale](#), sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del [Modello](#);
- effettuare verifiche mirate ed a campione su operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del [Modello](#); in particolare disciplinare il flusso informativo da parte dei [Responsabili di Funzione](#);
- ottenere la predisposizione di una casella di posta elettronica dedicata a ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del [Modello](#);
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del [Modello](#);
- verificare la corretta progettazione ed implementazione del piano di formazione e diffusione del [Modello organizzativo](#), del [Codice Etico](#) e delle loro successive modifiche e/o integrazioni;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del [Modello](#) eventualmente condivise con l'Organismo dal Responsabile dei Canali Interni di segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del [Modello](#);
- segnalare le violazioni accertate al Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del [Modello](#) siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del [Modello](#) è necessario premettere che l'adozione e le eventuali sue modifiche sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del [Modello](#) stesso.

Singole modifiche o aggiornamenti dei protocolli o delle procedure operative potranno esser approvati e diffusi dal [Responsabile di funzione](#) previo assenso del CdA. Di dette modifiche dovrà sempre essere informato l'[OdV](#), nel caso si tratti di modifiche sostanziali, non legate per esempio a semplici cambiamenti di natura organizzativa.

Quanto al compito dell'[OdV](#) di curare l'aggiornamento del [Modello](#), siffatta funzione si

traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente [Modello](#);
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei [Reati](#) e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il [Modello](#) sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del [Modello](#) come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei [Responsabili di Funzione](#);
- indicare al Consiglio di Amministrazione la necessità di adottare modifiche al [Modello](#);
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del [Modello](#) adottate dal Consiglio di Amministrazione.
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del [Modello](#) e, nello specifico, vigilare sulla conformità dei poteri conferiti con procura alle norme di cui agli artt. 16 e 30 del D.lgs. n. 81 del 2008.

E' importante evidenziare che - al fine di garantire la piena efficacia della sua azione - l'[OdV](#) ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del [Modello](#).

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'[OdV](#) è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione anche nell'atto di nomina e rinnovato nella medesima quantità, se non diversamente disposto.

Il *budget* deve consentire all'[OdV](#) di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'[OdV](#), il [D.lgs. 231/2001](#) non modifica la normativa societaria e statutaria vigente. L'adozione del [Modello](#) con la nomina dell'[OdV](#), quindi, non deve comportare una significativa, e non giustificabile, restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che quanto ai soggetti depositari delle deleghe operative espresse, ossia quanto ai soggetti nei confronti dei quali la Società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, continueranno a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili.

All'[OdV](#) resta in ogni caso riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo che la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

4.2.1 Prerogative e risorse dell'[OdV](#)

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'[OdV](#) e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'[OdV](#) della Società sarà

supportato da uno *staff* operativo e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

L'[OdV](#) potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alle funzioni aziendali, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività del [Gruppo](#).

In ogni caso, l'[OdV](#) avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno, nello *staff* operativo di cui sopra e comunque nell'organigramma del [Gruppo](#), di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

L'[OdV](#), all'inizio del proprio mandato, e con cadenza annuale presenterà all'Organo Amministrativo della società una richiesta di *budget* di spesa annuale da mettere a disposizione da parte della società e in particolare:

- l'[OdV](#) presenterà la richiesta di erogazione dell'importo corrispondente al budget annuale ("Importo"), con sufficiente evidenza di dettaglio, e l'Organo Amministrativo non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale importo che potrà essere utilizzato in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dell'[OdV](#) per gli scopi previsti dal presente [Modello](#);

- l'Importo dovrà coprire:

- una previsione delle spese da sostenersi in via autonoma dall'[OdV](#) per l'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a disposizione dalla società non si intendono far parte del budget).

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'[OdV](#)) si rendesse necessaria per l'[OdV](#) l'erogazione di somme in eccesso dell'importo previsto, in tal caso il presidente dell'[OdV](#) dovrà formulare richiesta motivata all'Organo Amministrativo indicando con ragionevole dettaglio la richiesta dell'erogazione di somme in eccesso dell'Importo, le ragioni ed i fatti sottostanti a tale richiesta e l'indicazione dell'insufficienza della somma costituente l'Importo per far fronte agli eventi o alle circostanze straordinarie. Tale richiesta di ulteriori fondi non potrà essere irragionevolmente respinta dall'Organo Amministrativo.

4.3 Reporting dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'[OdV](#) riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Su base annuale, l'[OdV](#), mediante relazione scritta, riferisce al Consiglio di Amministrazione, a mezzo di uno degli amministratori, in merito all'attuazione del [Modello](#), con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante il

semestre e agli interventi opportuni per l'implementazione del [Modello](#).

L'[OdV](#) potrà, in ogni momento, chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione, allorché ritenga opportuno un suo esame o intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del [Modello](#).

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo ed al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, l'[OdV](#) ha la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ad un Amministratore ed ai soggetti con le principali responsabilità operative. L'[OdV](#) potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al [D.lgs 231/2001](#), al [Codice Etico](#), al [Modello](#) ed alle procedure rilevanti.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Tutti i [Destinatari del Modello](#) sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del [Modello](#) segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del [Modello](#) o delle procedure stabilite per la sua attuazione. L'[OdV](#) deve altresì essere informato immediatamente di eventuali segnalazioni ricevute dalla Società ai sensi del D.lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 in materia di protezione del segnalante e gestione dei canali interni *whistleblowing*. È quindi fatto obbligo, in capo al Responsabile del Canale Interno delle segnalazioni nominato, di trasmettere senza ritardo all'[OdV](#) ogni segnalazione di fatti di reato possibilmente rientranti nell'ambito applicativo del Decreto 231, così come ogni segnalazione di violazioni del Modello organizzativo della Società.

Le segnalazioni vengono recepite da [EuroEnergy Group](#) tramite un canale telematico, fruito dalla Società per il tramite di *service* a livello di Gruppo, regolarmente contrattualizzato, in grado di garantire, anche tramite strumenti di crittografia informatica, la riservatezza della persona segnalante. Il Canale Interno di segnalazione adottato dalla Società prevede l'utilizzo di una piattaforma telematica di segnalazione, che consente al dipendente di formulare la propria segnalazione in pieno anonimato, come anche di risalire alla segnalazione inviata al fine di mantenere una interlocuzione costante con il Responsabile che riceve le segnalazioni. La Società ha nominato un proprio Responsabile, addetto al Canale Interno di segnalazione, che riceve ed esamina le segnalazioni inoltrate e si relaziona direttamente con l'[OdV](#), qualora le stesse abbiano ad oggetto violazioni del [Modello](#) o del Codice Etico, o comunque potenzialmente costituenti violazione penalmente rilevante. [EuroEnergy Group](#) gode di un proprio accesso esclusivo al portale telematico adibito alla ricezione delle segnalazioni inerenti al proprio ambito organizzativo.

A ciascuna segnalazione viene attribuito un numero progressivo, al fine di garantire un costante monitoraggio dell'esito del processo di segnalazione tramite il Canale Interno. L'attribuzione di un numero identificativo della segnalazione permetterà successivamente di rendere nota l'identità del segnalante, su base volontaria di quest'ultimo.

L'[Organismo di Vigilanza](#) si impegna a gestire le eventuali informazioni condivise con esso tutelando pienamente la riservatezza delle persone coinvolte, e quindi proteggendo sia

l'autore della segnalazione che l'eventuale persona segnalata.

L'[Organismo di Vigilanza](#) deve essere immediatamente informato, attraverso i canali all'uopo predisposti dalla società, nelle seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla Sezione V (*cf. infra* par. 5.8);
- procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello;
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento
- della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante *ex* D.lgs. 231/2001.

L'[OdV](#) deve essere inoltre immediatamente informato di:

- ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi *ex* D.lgs. 81/08 e s.m.i. avvenute successivamente all'adozione del Modello;
- ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni;
- ogni accadimento che possa comportare inquinamento e/o una violazione del D.lgs. 152/2006 e s.m.i.

Tutte le informazioni ricevute e condivise con l'[OdV](#), ivi incluse eventuali segnalazioni gestite ai sensi del D.lgs. 24/2023, sono conservate, a cura dello stesso in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'[OdV](#) e tali da assicurare la riservatezza del documento, come anche dell'identità della persona segnalante.

In conformità a quanto disposto dal Decreto (art. 6, comma 2, lett. d), tutti gli Organi sociali sono tenuti a comunicare all'[OdV](#) ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del Modello, il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ad ogni Responsabile di Funzione (*v. supra* par. 4.1.2).

Ogni comunicazione avviene tramite posta cartacea riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata all'[Organismo di Vigilanza](#).

4.5 Protezione delle segnalazioni

La gestione piramidale dei flussi informativi costituisce a propria volta un [processo sensibile](#), in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'[OdV](#).

Pertanto, è prevista la seguente procedura, a mezzo della quale ogni dipendente, può

trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del [Modello](#) organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del [Modello](#). Alla luce degli aggiornamenti in materia di protezione del segnalante, conseguenti al recepimento della Direttiva UE 2019/1937, la Società ha predisposto una propria procedura interna che regola approntamento e funzionamento dei Canali Interni di segnalazione.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del [Codice Etico](#) e del [Modello](#) è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente Modello si costituisce l'obbligo sia per i componenti del CdA che per ogni dipendente o collaboratore della società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengono si siano verificate.

Pertanto, ogni dipendente che segnala una violazione del [Modello](#) organizzativo, anche se non costituente [Reato](#), non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio né subire azioni ritorsive in conseguenza di questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Il dipendente, tuttavia, è consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, conosciute come false né, tanto meno avrà diritto alle tutele offerte. Verranno infatti avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

La Società garantisce, in capo all'autore della segnalazione, il riconoscimento di tutte le misure di tutela e protezione disciplinate dal D.lgs. n. 24/2023 e dalla Direttiva UE 2019/1937. La Società tiene ad evidenziare che, sotto il profilo temporale, l'ambito di operatività di tali tutele non è circoscritto alla durata del rapporto di lavoro, si estende invero anche al periodo successivo allo scioglimento del rapporto di lavoro (e quindi all'*ex* dipendente), ai periodi di prova (inclusi stage/tirocini), alla fase di ricerca e selezione del personale (colloquio conoscitivo, nei vari stadi di evoluzione) quanto il rapporto di lavoro non sia ancora stato instaurato. Nondimeno, le misure di tutela, protezione e sostegno sono estese ai c.d. "facilitatori" della segnalazione, ossia a coloro che abbiano coadiuvato l'autore nell'*iter* di segnalazione, come anche alle persone operanti nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, ai colleghi di lavoro del segnalante aventi con il medesimo un rapporto abituale, agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali detta persona lavori. È quindi assolutamente **vietato** ogni atto di ritorsione o discriminazione nei confronti della persona che abbia inoltrato una segnalazione tramite i canali all'uopo predisposti.

Il dipendente, tuttavia, deve essere consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, riconosciute come false o pretestuose, né saranno valutate mere rimostranze personali. In tali casi il segnalante non avrà diritto alle tutele offerte dalla legge; nondimeno, la Società avvierà il necessario procedimento disciplinare nei confronti di chiunque abbia inoltrato intenzionalmente segnalazioni riportanti accuse false o manifestamente infondate.

[EuroEnergy Group](#) incoraggia tutti i [dipendenti](#) che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del [Modello](#) a discuterne con il proprio superiore gerarchico (Presidente del CdA) prima di seguire queste procedure di *Whistleblowing*, salvo

controindicazioni concrete.

Il superiore gerarchico, ove possibile, risolve il problema prontamente e comunica quanto accaduto all'[OdV](#), in via riservata, ove ciò sia rilevante per il [Modello](#). A tal fine, il Presidente del CdA considera tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all' [OdV](#) e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni.

Qualora la segnalazione al Presidente del CdA non trovi esito o il segnalante ritenga controindicato comunicare la segnalazione allo stesso direttore, il segnalante ha la facoltà di rivolgersi ai canali interni di segnalazione predisposti ai sensi del D.lgs. 24/2023.

Gli altri [Destinatari](#), in relazione all'attività svolta con [EuroEnergy Group](#), effettuano ogni segnalazione direttamente per il tramite dei Canali di Segnalazione sviluppati ai sensi del D.lgs. 24/2023.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione i segnalanti devono fornire le seguenti informazioni:

- la descrizione circostanziata dei fatti segnalati, con indicazione di tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, *etc.*);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- elementi identificativi del soggetto segnalato (qualora ne sia a conoscenza);
- l'esistenza di eventuali testimoni;
- la precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
- la specifica funzione/area operativa nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Preferibilmente il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti.

In ogni caso, nell'applicazione della suesposta procedura di segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023, viene fatta rigorosa applicazione delle seguenti regole:

a) Riservatezza

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nella gestione di una segnalazione è tenuto a mantenere la massima riservatezza ed al rispetto della normativa vigente in tema di privacy, considerando ogni informazione come sensibile.

Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione deve essere custodito in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni alle stesse.

Tutte le indagini devono essere eseguite nella massima riservatezza.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che necessariamente devono essere informate.

L'eventuale coinvolgimento di terze parti, per ragioni di consulenza tecnico professionale (es. periti, consulenti legali, etc.), impone la predisposizione e la sottoscrizione di un NDA (Non Disclosure Agreement), con il quale le stesse si impegnino a non diffondere alcuna delle informazioni condivise contestualmente all'approfondimento correlato alla segnalazione od alle verifiche richieste dalla Società o dall'OdV.

Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

b) Garanzie procedurali

Le segnalazioni relative a presunte violazioni esaminate nell'ambito e nell'applicabilità della procedura saranno esaminate in modo approfondito e tempestivo dal Responsabile nominato. Ed invero, entro sette giorni dall'inoltro della segnalazione dovrà essere dato riscontro della presa in carico della segnalazione. Entro ulteriori tre mesi, invece, dovrà essere dato al segnalante un opportuno riscontro in ordine alle attività intraprese a seguito della segnalazione.

Le indagini devono iniziare tempestivamente e devono essere condotte in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione, non le opinioni o le speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, il Responsabile nominato procede comunque alle afferenti indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'[OdV](#) può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società. Qualora la segnalazione abbia una rilevanza ai sensi del D.lgs. 231/01, l'[OdV](#) deve necessariamente essere coinvolto nelle afferenti attività di verifica ed indagine, conservando in ogni caso la propria autonomia e indipendenza nella promozione di atti di ispezione e verifica.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'ambito della gestione di una segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023, vengono archiviate e custodite a cura dell'[OdV](#) in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di massimo 5 anni.

L'[OdV](#), inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'[OdV](#)

Come si è già detto, è istituito l'obbligo di informare l'[OdV](#) a carico dei [Responsabili di](#)

[Funzione](#) e del Responsabile dei Canali Interni che ricevano una segnalazione rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01 ovvero che attenga una violazione del [Modello](#) organizzativo.

I [Responsabili di Funzione](#) devono riferire all'[OdV](#), anche contestualmente alle attività di *reporting* periodiche, la segnalazione ricevuta e l'attività svolta (ad esempio sull'esito dei controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal [D.lgs. 231/2001](#)).

I [Responsabili di Funzione](#) devono contattare l'[OdV](#) tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del [Modello](#) o di violazioni di prescrizioni dello stesso, sia che ne siano venuti a conoscenza direttamente che a mezzo di segnalazione altrui.

I Responsabili di Funzione devono sempre gestire la segnalazione ricevuta con la massima riservatezza.

4.5.1 Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal [D.lgs. 231/2001](#), dalle altre fonti di legge, ivi comprese le specifiche materie disciplinate dal diritto europeo indicate dalla Direttiva (UE) 2019/1937 e dal Decreto Legislativo n. 24/2023 di recepimento della medesima, dal [Codice Etico](#) e dal [Modello](#) può essere comunicata all'[OdV](#) anche in modo anonimo, secondo le modalità sopra descritte.

[EuroEnergy Group](#) suggerisce di preferire sempre la segnalazione non anonima.

I [Whistleblowers](#) sono comunque invitati a fornire informazioni sufficienti relative a quanto denunciato per consentire un'indagine adeguata.

In assenza degli elementi minimi della segnalazione richiesti dal paragrafo precedente la segnalazione anonima sarà archiviata dal Responsabile dei Canali di Segnalazione, previo parere dell'[OdV](#) qualora quest'ultimo sia stato coinvolto nelle attività di analisi della segnalazione. In ogni caso, ove possibile, sarà fornito riscontro alla persona segnalante.

4.6 Regolamento dell'[Organismo di Vigilanza](#)

L'[OdV](#) si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento.

In particolare, il documento disciplina l'attività ed il funzionamento dell'[OdV](#), ivi incluse tutte le attività relative alle modalità di esercizio delle sue attribuzioni (e.g. pianificazione, esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina la validità delle deliberazioni, le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

Il regolamento viene approvato all'unanimità dei membri.

4.7 Rapporti con l'[Organismo di Vigilanza](#) delle altre società del [Gruppo](#)

[EuroEnergy Group](#) ha deciso di adottare un [OdV](#) plurisoggettivo composto da tre (n. 3) membri di cui uno interno al Gruppo e non dipendente della società e due professionisti esterni.

Data la struttura del [Gruppo](#) cui fa riferimento la società, è consigliabile che vi sia una

conoscenza comune stabile e continua delle informazioni oggetto di verifica, anche per massimizzare l'efficacia dei controlli.

La scelta di [EuroEnergy Group](#) è, quindi, coerente con tale finalità perché l'identità di uno dei membri degli [OdV](#) consente che gli organismi siano al corrente delle modalità di svolgimento delle attività nelle consociate, nonché di eventuali disfunzioni o episodi che possano determinare il verificarsi di un reato presupposto o che, comunque, possa indicare un sintomo di rischio per il corretto funzionamento del [Modello](#).

In tal modo, si garantisce un'uniformità di vedute oltre che una visione di insieme di tutta la realtà produttiva del [Gruppo Marcegaglia](#).

Tale scelta è opportuna anche alla luce dell'esistenza del [Contratto di Corporate Services](#) che pure intercorre tra le singole società del gruppo.

In proposito, infatti, si rammenta che determinati [Servizi](#) sono forniti da un singolo *Service Provider* interno al [Gruppo](#) nei confronti delle società operative, con la conseguenza che tutte le operazioni esternalizzate, ad esempio quelle contabili, potranno essere vagliate e controllate in maniera omogenea dagli [OdV](#) delle società operative.

Tale sinergia, evidentemente, determina considerevoli ricadute positive anche per il sistema sanzionatorio.

SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del [Decreto](#), la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del [Modello](#) e delle procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei [soggetti sottoposti all'altrui direzione](#) e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del [Modello](#) stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

In termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione del [Modello](#) e delle procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del [Modello](#) stesso, e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'[Organismo di Vigilanza](#).

La Società ha, quindi, definito che la violazione delle norme del [Codice Etico](#), del [Modello](#) e delle procedure ad esso riferibili comporta, a carico dei [Destinatari](#), l'applicazione di sanzioni.

Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia - improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà - instaurato con [EuroEnergy Group](#) e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati con la possibile conseguente irrogazione di sanzioni. Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito - e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto [Codice Etico](#), [Modello](#) e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per i [Destinatari](#).

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del [Codice Etico](#), del [Modello](#) e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevanti ai fini del [D.lgs. 231/01](#), la valutazione delle condotte poste in essere dai [Destinatari](#) effettuata dalla società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

5.2 Sistema sanzionatorio per i [dipendenti](#)

I comportamenti tenuti dai [dipendenti](#) (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal [Modello](#) costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nel vigente [CCNL](#) applicato per i lavoratori addetti al settore elettrico.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto nel [CCNL](#) applicato per il settore elettrico e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa. Le sanzioni disciplinari previste dal [CCNL](#) applicato, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- a) Rimprovero verbale;
- b) Rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di cinque giorni;
- e) trasferimento per punizione;
- f) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

Il rimprovero verbale o scritto, viene comminato, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste nel [Modello](#) (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'[OdV](#), ometta di svolgere i controlli previsti, *etc*) o adottati, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del [Modello](#).

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a quattro ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal [Modello](#) o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del [Modello](#).

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 5 giorni,

o al trasferimento, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal [Modello](#) o adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del [Modello](#) stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponga la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Incorre nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del [Modello](#) e tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal [D.lgs. 231/2001](#), e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione comunica l'irrogazione delle sanzioni all'[OdV](#) che, insieme al medesimo, provvederà al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Per quanto riguarda i [dipendenti](#), è prevista la seguente Tabella di correlazione tra violazione accertata e sanzione conseguente:

Dipendenti	Sanzioni
Violazioni del Modello del tipo a) nel caso di prima violazione	Rimprovero verbale
Violazioni del Modello del tipo a) nel caso di successiva violazione	Rimprovero scritto
Violazioni del Modello del tipo b)	Multa
Violazioni del Modello del tipo c)	Sospensione o trasferimento
Violazioni del Modello del tipo d)	Licenziamento con o senza preavviso

Le violazioni del [Modello](#) indicate nella suesposta Tabella di correlazione sono meglio specificate nel seguente paragrafo 5.8.

5.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine nel mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti di [EuroEnergy Group](#) di quanto previsto nel presente [Modello](#) e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nello stesso [Modello](#) è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto dal contratto stipulato con il dirigente. Nei casi più gravi potrà essere disposto la risoluzione del rapporto

di lavoro.

5.4 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori

In caso di violazione del presente [Modello](#) da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'[OdV](#) informa l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie.

5.5 Sistema sanzionatorio previsto per [Consulenti](#), collaboratori e [partners](#)

Nelle condizioni generali di fornitura di beni e servizi allegate agli Ordini di Acquisto verso terzi e/o nei contratti e negli accordi stipulati con società, [consulenti](#), collaboratori esterni, [partner](#), *etc.* sono inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino per loro conto, posto in essere in contrasto quanto indicato dal [Modello](#) e dal [Codice Etico](#) e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal [D.lgs. 231/2001](#) consentirà alla Società di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto con risarcimento dei danni.

5.6 Sistema sanzionatorio in relazione all'attività rese con [Contratto di Corporate Services](#) o in generale con contratto di [outsourcing](#)

Nel contratto di [Corporate Services](#) sono previste sanzioni in caso di violazione di quanto contrattualmente previsto anche in caso di mancato rispetto del [Modello](#) ex [D.lgs 231/2001](#) adottato dalle società contraenti.

In generale alcune attività potranno essere esternalizzate, quindi potranno essere affidate a diverse società, sempre appartenenti al [Gruppo Marcegaglia](#), ovvero a soggetti terzi con relativo contratto di [outsourcing](#).

Come detto, alle società del [Gruppo](#) che forniranno i [Servizi](#) di [outsourcing](#), verranno sottoposti dei contratti, i quali avranno ad oggetto anche gli obblighi cogenti e sanzionati di conoscenza e di rispetto del [Modello](#).

Parimenti, all'interno di detti contratti verrà specificato che il sistema sanzionatorio può essere rivolto anche nei confronti dei [dipendenti](#), funzionari e dirigenti delle predette società che forniscono i [Servizi](#) di [outsourcing](#).

Analoghe prescrizioni saranno estese anche a quelle società esterne al [Gruppo](#) fornitrici di [Servizi](#) di [outsourcing](#).

5.7 Sistema sanzionatorio previsto per l'OdV in tema di normativa sul whistleblowing

L'OdV e il Responsabile dei Canali Interni sono tenuti al rispetto di quanto prevedono la normativa ed il Modello organizzativo circa il sistema di *whistleblowing*, come esposto nei paragrafi precedenti (*cf.* par. 4.4 e 4.5), e pertanto la Società prevede specifiche sanzioni nel caso di violazione delle misure poste a tutela del segnalante.

Chiunque violi le disposizioni di cui alla procedura per la gestione delle segnalazioni allegata al presente Modello organizzativo, e si renda quindi responsabile della commissione di azioni ritorsive avverso l'autore di una segnalazione tramite i canali interni,

viene sottoposto all'applicazione di una sanzione disciplinare tra quelle previste dalla presente Sezione del Modello.

Parimenti, verrà sanzionato colui che, investito dell'obbligo o all'uopo incaricato, ometterà di adempiere agli obblighi di implementazione del canale interno di segnalazione, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 4 del D.lgs. 24/2023.

5.8 Tipologia di violazioni del [Modello](#) e relative sanzioni

Le condotte sanzionabili a seguito della violazione del presente [Modello](#), in maniera esemplificativa ma non esaustiva, come elencate nelle sopra indicate tabelle di correlazione, sono meglio specificate come segue:

A. Violazioni del [Modello](#) in **aree non critiche** sotto il profilo della commissione dei [Reati](#); ad esempio: mancato rispetto del sistema di deleghe legato in aree non critiche, omessa registrazione nel sistema SAP di una qualunque operazione non critica, *etc.*

B. Violazioni del [Modello](#) nelle aree critiche: ad esempio disattendere le procedure previste dal Codice etico in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

C. Violazioni del [Modello](#) in aree critiche disattendendo specifiche determinazioni delle procedure anche se la violazione in sé non possa considerarsi reato: trasgressione di una procedura o di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori o di tutela dell'ambiente.

D. Violazioni del [Modello](#) evidentemente dolose volte alla commissione di uno dei [Reati](#) previsti dal [Modello](#) stesso. Ad esempio la volontaria violazione di una procedura o di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori o di tutela dell'ambiente.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del [Destinatario](#), all'eventuale esistenza di precedenti a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al [D.lgs. 231/2001](#), a seguito della condotta censurata.

Quanto sopra verrà attuato mediante la Tabella di correlazione indicata al paragrafi 5.2.

Da ultimo, il sistema disciplinare è comunque soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche su eventuale segnalazione dell'[OdV](#).