



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

EX D. LGS. N. 231/2001

ELECTRADE S.P.A.

PARTE GENERALE

VERSIONE APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA
19/05/2021



03/2021

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E
GESTIONE *EX*D.LGS. 231/01**

REV. 2021/00

Pag. 2 di 28

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE

INDICE

1.	Descrizione del quadro normativo	5
1.1	Introduzione.....	5
1.2	I reati previsti dal Decreto	6
1.3	Apparato sanzionatorio	7
1.4	Reati commessi all'estero	8
1.5	Le “Linee Guida” di Confindustria	9
2.	Governance e Assetto Organizzativo di Electrade S.p.A.	10
2.1	Electrade S.p.A.	10
2.2	Gli strumenti di <i>governance</i> di Electrade S.p.A.	10
2.3	Sistema di controllo interno	11
2.4	Assetto Organizzativo	12
2.5	Rapporti infragruppo: prestazioni di servizi svolte da altre società	12
3.	Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Electrade S.p.A.	13
3.1	Premessa.....	13
3.2	Destinatari.....	13
3.3	Finalità del Modello	13
3.4	Il Progetto di Electrade per la definizione / aggiornamento del proprio Modello.....	13
3.4.1	Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001	14
3.4.2	Identificazione dei key officer e interviste - Analisi dei processi e delle attività sensibili	14
3.4.3	Rivisitazione e aggiornamento del Modello.....	14
3.5	Struttura del Modello	15
3.6	Rapporto tra Modello e Codice Etico	15
3.7	Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello.....	16
3.7.1	Competenza	16
3.7.2	Verifiche e controlli sul Modello.....	16
3.7.3	Aggiornamento ed adeguamento.....	16
3.8	Diffusione del Modello	17
3.8.1	Formazione ed Informazione del Personale	17
3.8.2	Informazione ai Terzi e diffusione del Modello	17
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
4.1	Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	19
4.2	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	20

4.3	Durata dell'incarico e cause di cessazione	20
4.4	Casi di ineleggibilità e di decadenza	20
4.5	Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	21
4.6	Risorse dell'Organismo di Vigilanza	22
4.7	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza	22
4.7.1	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	22
4.7.2	Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza	23
5.	IL SISTEMA SANZIONATORIO	25
5.1	Principi generali	25
5.2	Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio ...	26
5.3	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	26
5.3.1	Personale dipendente in posizione non dirigenziale	26
5.3.2	Dirigenti	27
5.4	Amministratori	27
5.5	Collegio Sindacale e Revisore Legale	27
5.6	Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni	27
5.7	Registro	28
5.8	Misure in materia di <i>whistleblowing</i>	28

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 INTRODUZIONE

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito nel testo anche “Decreto 231”), ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti conseguenti alla commissione di un reato.

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

In particolare, l’ente può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non aveva adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quello verificatosi.

Quanto alle conseguenze, l’accertamento dell’illecito previsto dal Decreto 231 espone l’ente all’applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l’immagine e la stessa attività.

I destinatari di questa particolare fattispecie di responsabilità da reato sono, ai sensi dell’art. 1 del Decreto 231 gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni con o senza personalità giuridica e, alla luce dell’interpretazione giurisprudenziale, anche le società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio, nonché le società controllate da pubbliche amministrazioni. La disciplina non si applica, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Per essere assoggettati alle sanzioni previste dal Decreto 231 è necessario che venga commesso uno dei reati-presupposto espressamente previsti dalla norma da uno dei seguenti soggetti qualificati:

- Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell’ente e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo: soggetti cd. “apicali”;
- Persone sottoposte alla direzione o vigilanza di soggetti apicali;

L’ente è inoltre ritenuto responsabile dell’illecito solamente se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio. L’interpretazione di tali concetti è ancora oggi controversa.

Secondo l’impostazione tradizionale l’interesse ha un’indole soggettiva; si riferisce cioè alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: non deve aver agito contro l’impresa. Se questi agisce per un suo interesse personale, l’ente sarà comunque responsabile se tale interesse sarà almeno in parte coincidente con quello dell’impresa (Cfr. Cassazione, V Sez. pen., sent. n. 40380/2012).

Il vantaggio, invece, si caratterizza come il complesso dei benefici tratti dal reato, il quale può valutarsi anche successivamente alla commissione dello stesso (Cass., II Sez. pen., sent. n. 2615/2005).

Più recente giurisprudenza, evolutasi nell’ambito dei reati colposi, ritiene che l’interesse vada ravvisato nella “tensione finalistica della condotta illecita dell’autore, volta a beneficiare l’ente stesso, in forza di un giudizio ex ante, ossia da riportare al momento della violazione della norma cautelare” (Trib. Torino, 10 gennaio 2013). In tal senso, dunque, sarebbero imputabili all’ente solo le condotte consapevoli e volontarie finalizzate a favorirlo.

Il regime di esclusione della punibilità è diversificato in base al soggetto autore del reato. In particolare, se il reato è commesso da soggetti apicali l’ente è responsabile se non dimostra che:

- Ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei ad impedire reati della specie di quello commesso;
- Ha istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza dei modelli;
- Il reato è stato commesso per fraudolenta elusione dei modelli da parte del soggetto apicale infedele.

Quando il reato invece è realizzato da un soggetto sottoposto, affinché sia riconosciuta la responsabilità dell'ente, si deve provare che la commissione del fatto è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali.

Il modello, di cui questo documento costituisce la cd. "Parte Generale", deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. L'efficace attuazione del modello richiede:

- Una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano sostanziali mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;
- Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'ente inoltre non risponde, nelle ipotesi in cui il reato presupposto sia stato solamente tentato, quando volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto 231, rimandando all'allegato 1 del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna famiglia:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis)
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter)
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25)
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis)
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1)
- Reati societari (Art. 25-ter)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1)
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies)
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies)

- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies)
- Reati ambientali (Art. 25-undecies)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies)
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati
- a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies)
- Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies)
- Reati transnazionali (L. 146/2006)
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)

1.3 APPARATO SANZIONATORIO

Il Decreto 231 prevede diverse tipologie di sanzioni, patrimoniali e non, che devono essere tassativamente previste in base ad un principio di legalità.

Sanzioni Pecuniarie

La determinazione delle sanzioni pecuniarie si fonda su un sistema di quote: per ciascun illecito la legge determina un numero minimo e massimo che non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille, mentre l'importo delle stesse deve essere valutato in un importo compreso tra € 258,00 ed € 1.549,00.

Sarà poi il giudice, sulla base di questa cornice, a determinare nel caso concreto la sanzione pecuniaria, commisurando il numero di quote in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente e all'attività eventualmente svolta per riparare alle conseguenze dell'illecito. L'importo delle singole quote, invece, verrà fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

La Confisca del Prezzo o del Profitto del Reato

Nei confronti dell'ente di cui è accertata la violazione è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti sempre salvi i diritti acquisiti dei terzi di buona fede.

La confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente. Qualora infatti il prezzo o il profitto del reato non siano più nella materiale disponibilità dell'ente si procede alla confisca cd. per equivalente.

È anche possibile che venga disposto il sequestro in via cautelare, delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato (o loro equivalente) saranno poi suscettibili di confisca. La giurisprudenza ha evidenziato (Cass. Pen. Sent. n. 34505 del 2012) come sia onere del giudice valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente.

In tema di sequestro preventivo è stato inserito, con Decreto Legge n. 101/2013, un comma 1-bis all'art. 53 del Decreto 231 nel tentativo di bilanciare le esigenze penal-preventive con le garanzie

di tutela dell'integrità patrimoniale degli operatori economici e della loro libertà di iniziativa economica. Tale disposizione, infatti, prevede che il custode giudiziario consenta agli organi societari di impiegare società, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale.

Le Sanzioni Interdittive

In alcuni casi, sempre tassativamente previsti dalla legge, è prevista la possibilità per il giudice penale di irrogare sanzioni interdittive. A tale scopo è necessario che il reato del soggetto apicale abbia procurato all'ente un profitto di rilevante entità, che il reato del sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative oppure che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono consistere:

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
- nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per l'ottenimento di prestazioni di pubblico servizio);
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi (nonché la revoca di quelli già eventualmente concessi);
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le suddette misure devono sempre essere riferite allo specifico settore di attività dell'ente in cui è stato realizzato l'illecito e, inoltre, devono essere modulate in base ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà.

Le sanzioni interdittive tuttavia non si applicano, ai sensi dell'art. 17 del Decreto 231 se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente:

- a) ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Tale beneficio è stato recentemente esteso dalla Legge n. 3/2019 (cd. "Legge spazza-corrotti") divenendo accessibile fino al momento della pronuncia di primo grado (art. 25 comma 5-bis del Decreto 231).

1.4 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

L'art. 4 del Decreto 231 prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero, nei casi previsti dagli artt. 7 e 10 del codice penale, qualora nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile solo se:

- Ha la sede principale in Italia;

- Nei suoi confronti non sta procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- La richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Si ricorda poi come sia soggetto alla normativa in esame anche ogni ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legge domestica, ma che abbia in Italia la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale.

La Legge n. 146/2006, che ratificava la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, hanno inoltre introdotto una responsabilità degli enti anche per alcuni reati aventi carattere transazionale. A tali fini, è necessario che:

- Nella realizzazione delle fattispecie deve essere coinvolto un gruppo criminale organizzato;
- Il fatto dev'essere punito con la sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione;
- È necessario che la condotta illecita sia, alternativamente:
 - commessa in più di uno stato;
 - commessa in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
 - commessa in un solo Stato, sebbene parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione o direzione e controllo siano avvenuti in un altro Stato;
 - commessa in uno Stato, ma in essa sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

1.5 LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA

In data 7 marzo 2002 l'associazione Confindustria ha pubblicato delle Linee Guida alla redazione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, finalizzate a fornire una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D.Lgs. n. 231/2001. Il presente Modello è stato redatto in conformità alle indicazioni nelle suddette Linee Guida, le quali sono state aggiornate da ultimo anche nel 2014.

2. GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DI ELECTRADE S.P.A.

2.1 ELECTRADE S.P.A.

Electrade S.p.A. (di seguito anche “Electrade” o la “Società”) è una società di diritto italiano operante nel settore del trading dell’energia, nella compravendita di Titoli di Efficienza Energetica e di energia elettrica da fonti rinnovabili e di cogenerazione, e nell’investimento in progetti che rilasciano titoli di efficienza energetica o producono energie rinnovabili.

Essa, inoltre, fa parte di un gruppo di imprese (di seguito anche solo “Gruppo Electrade” o “Gruppo”), insieme alla Electrade Investimenti, soggetto a direzione e controllo, ai sensi degli artt. 2496 e seguenti c.c., da parte da parte della stessa Electrade s.p.a.

Come riportato nello Statuto, “*la Società ha per oggetto le seguenti attività:*”

- a) *Acquisto, vendita, importazione ed esportazione di energia elettrica, gas naturale e altri prodotti energetici (...);*
- b) *Esercizio e sviluppo dell’attività di produzione di energia elettrica (...);*
- c) *Acquisto e vendita su mercati regolamentati e piattaforme di scambio bilaterale (...) di certificati verdi, titoli di efficienza energetica, certificati di emissione di CO2 e assimilati (...), certificati di origine energetica (...), nonché di qualsiasi titolo o certificato liberamente scambiabile ai sensi della normativa vigente relativo alla produzione, al trasporto, alla distribuzione, alla vendita, al consumo ed al risparmio di energia elettrica o di altre forme di energia (...);*
- d) *Ricerca, progettazione, consulenza e assistenza tecnica in tutti i settori attinenti l’oggetto sociale, nonché qualunque altra attività che consenta una migliore utilizzazione e valorizzazione delle strutture, risorse e competenze impiegate.(...)”*

2.2 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI ELECTRADE S.P.A.

Gli strumenti di governo dell’organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società, sviluppati internamente o a livello di Gruppo, possono essere così riassunti:

- **Statuto** - in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell’attività di gestione.
- **Ordini di servizio e Comunicazioni Organizzative** - la redazione di appositi Ordini di servizio e Comunicazioni Organizzative consente l’espletamento di attività da parte dei dipendenti nel rispetto dell’assetto organizzativo predeterminato.
- **Delibere del CDA** – atti di indirizzo politico della società, definiscono gli obiettivi e gli strumenti per raggiungere gli stessi, nonché approvano le linee di condotta da adottare.
- **Policy e linee guida** – disciplinano i macro processi della Società e del Gruppo, prevedendo i principi e le regole di governo degli stessi, le responsabilità delle società e le modalità di interazione tra le stesse, con particolare riferimento ai processi decisionali formali.
- **Normativa di Processo / Istruzioni Tecniche** – descrivono nel dettaglio gli aspetti operativi e di processo necessari allo svolgimento di determinate attività, nel rispetto di policy e linee guida.
- **Contratti di servizio tra Electrade e le Società del Gruppo** – regolano formalmente le prestazioni di servizi *intercompany*, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati da Electrade qui sopra richiamati in estrema sintesi, e delle previsioni del presente Modello consentono di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.Lgs. n. 231/2001).

Il sistema della predetta documentazione interna, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte degli Organi di controllo preposti, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

2.3 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Electrade è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a presidiare nel continuo i rischi tipici dell'attività sociale. Esso è composto dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, della salvaguardia del valore delle attività e protezione delle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza, lo Statuto e le disposizioni interne dell'intermediario.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ogni possibile conflitto di interesse.

I principali obiettivi del sistema dei controlli interni della Società si sostanziano in obiettivi operativi, d'informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema dei controlli interni concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse e nel proteggersi da perdite: in tal caso, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno;
- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, la Società di Revisione dei Conti, il Responsabile del Servizio di Sicurezza e Prevenzione, nonché tutte le Direzioni aziendali e tutto il personale ai diversi livelli.

Al Collegio Sindacale, a cui spetta il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dalla società e sul concreto funzionamento dello stesso.

Alla Società di Revisione è demandata la revisione legale dei conti.

Il RSPP garantisce il rispetto della normativa in materia di Sicurezza sul Lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008, accertandosi di tutelare la salute dei lavoratori, in particolare tenendo conto dei fattori probabili di rischio.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del sistema di controllo interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale.

2.4 ASSETTO ORGANIZZATIVO

Ai fini dell'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

Electrade ha predisposto un organigramma nel quale è stata schematizzata la struttura organizzativa della Società. L'aggiornamento dell'organigramma avviene attraverso specifici Ordini di Servizio e/o Comunicazioni Organizzative, che definiscono le responsabilità delle Strutture Organizzative. L'organigramma e i documenti di cui sopra sono pubblicati sulla intranet aziendale.

2.5 RAPPORTI INFRAGRUPPO: PRESTAZIONI DI SERVIZI SVOLTE DA ALTRE SOCIETÀ

Nel rispetto del principio di corretta gestione societaria e imprenditoriale, la Capogruppo Electrade s.p.a. esercita l'attività di Direzione e Coordinamento (ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del c.c.) nei confronti di Electrade Investimenti in specifici ambiti, attività volta a garantire l'indirizzo e il coordinamento della Società nell'interesse complessivo del Gruppo e per una valorizzazione delle possibili sinergie tra le varie componenti nell'ottica della comune appartenenza al medesimo Gruppo.

Nell'ambito dell'attività di Direzione e Coordinamento, quale capogruppo operativa, Electrade svolge la funzione di indirizzo e di coordinamento del Gruppo e di presidio operativo di funzioni in cui siano presenti rilevanti economie di scala e di scopo.

Nell'esercizio di detta funzione di indirizzo e di coordinamento, la Capogruppo ha il compito di informare le società controllate italiane dell'opportunità di procedere all'adozione di un proprio Modello Organizzativo 231 e di attenersi ai principi espressi nelle Policy di Gruppo, emanate proprio al fine di garantire il rispetto di un sistema di controllo e di prevenzione dei reati omogeneo, fermo restando l'autonoma responsabilità di ciascuna singola società ad adottare ed attuare efficacemente il proprio Modello.

Le controllate italiane, di conseguenza, curano specifiche valutazioni a riguardo e, ove opportuno, predispongono un proprio Modello Organizzativo, in aderenza alle rispettive attività sociali.

Sempre nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e di coordinamento, la Capogruppo ha il compito di prescrivere alle società controllate estere il rispetto del Codice Etico e delle Policy di Gruppo adottate dal Gruppo Electrade proprio con il fine di prevenire – nelle aree di attività ritenute maggiormente a rischio – la commissione di illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ELECTRADE S.P.A.

3.1 PREMessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di illecito, è un atto di responsabilità sociale.

3.2 DESTINATARI

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello, ai sensi del Decreto e nell'ambito delle rispettive competenze, i componenti degli organi sociali, il management e i dipendenti, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Electrade (di seguito, i "Destinatari").

3.3 FINALITÀ DEL MODELLO

Electrade intende affermare e diffondere una cultura di impresa improntata:

- alla legalità, poiché nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società;
- al *controllo*, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo e disposizioni che danno vita al Modello che la Società, alla luce delle considerazioni che precedono, ha predisposto e adottato.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende pertanto perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la cultura della legalità, attraverso trasmissione di valori di correttezza e trasparenza;
- diffondere la consapevolezza dei rischi di commissione reato, in particolare nell'ambito di realtà organizzative dinamiche e strutturate quali quella del Gruppo, nonché la consapevolezza delle sanzioni in cui incorrono i vari soggetti destinatari del presente Modello.

3.4 IL PROGETTO DI ELECTRADE PER LA DEFINIZIONE / AGGIORNAMENTO DEL PROPRIO MODELLO

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili di Electrade informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (ii) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o - limitatamente ai reati contro la Pubblica amministrazione - "strumentali" alla commissione di reati, operata

sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le “**Aree a Rischio Reato**”);

- (iii) definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all’interno delle singole Aree a Rischio Reato;
- (iv) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell’ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

3.4.1 Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001

La rivisitazione e aggiornamento del presente Modello ha previsto l’esecuzione delle seguenti attività preliminari:

- analisi della struttura organizzativa e operativa della Società, nonché dei ruoli e delle responsabilità assegnate, così come definiti all’interno dell’organigramma;
- identificazione e mappatura dei processi aziendali, con puntuale indicazione dei ruoli coinvolti in ciascuno di essi;
- mappatura dei reati presupposto, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, che sono suscettibili di commissione nell’ambito delle attività di Electrade, e individuazione del processo aziendale potenzialmente coinvolto nell’attività a rischio.

L’attività sopra ha consentito di identificare le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (c.d. “attività sensibili”) per Electrade.

3.4.2 Identificazione dei key officer e interviste - Analisi dei processi e delle attività sensibili

Scopo della fase successiva è stato quello di identificare le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, “*key officer*”).

I *key officer* sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole Strutture Organizzative al fine di raggiungere un livello di informazione/dettaglio idoneo a comprendere il sistema dei controlli in essere.

L’analisi è stata compiuta per il tramite di interviste strutturate con il *key officer* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001.

3.4.3 Rivisitazione e aggiornamento del Modello

Scopo ultimo delle attività sopra descritte è stato quello di rivisitare e aggiornare lo specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 di Electrade, articolato in

tutte le sue componenti e che tenga conto delle Linee Guida di Confindustria in materia, personalizzato alla realtà aziendale, da sottoporre all'organo amministrativo per approvazione.

La realizzazione di tale fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

3.5 STRUTTURA DEL MODELLO

Il documento relativo al Modello è strutturato:

- (i) nella *Parte Generale*, che descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato volto a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- (ii) nelle *Parti Speciali*, volte ad integrare il contenuto della *Parte Generale* con una descrizione relativa:
 - alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto;
 - ai processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reato di cui al punto precedente, presenti nella realtà aziendale e ai correlati presidi di controllo.

3.6 RAPPORTO TRA MODELLO E CODICE ETICO

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato D.Lgs. 231/2001, la Società ha adottato il Codice Etico del Gruppo Electrade, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli stakeholder (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori) del Gruppo.

Il Codice Etico del Gruppo Electrade ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società e il Gruppo di cui fa parte intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico del Gruppo Electrade è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado del Gruppo e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con il Gruppo.

Il Codice Etico del Gruppo Electrade deve essere, quindi, considerato quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme costituiscono un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:

- il Codice Etico del Gruppo Electrade rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.7 ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

3.7.1 Competenza

L'organo amministrativo ha competenza esclusiva per l'adozione, la modificazione e l'integrazione del Modello.

3.7.2 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta all'organo amministrativo tempestivamente, o quanto meno nella relazione semestrale, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Anche con tale finalità, l'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un Programma di Vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo:

- un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno;
- la determinazione delle scadenze temporali dei controlli;
- l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

3.7.3 Aggiornamento ed adeguamento

Il Modello deve essere oggetto di apposito adattamento qualora emerga l'opportunità o la necessità di un suo aggiornamento, a titolo esemplificativo:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare l'organo amministrativo circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle Strutture Organizzative aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le Strutture Organizzative aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

3.8 DIFFUSIONE DEL MODELLO

3.8.1 Formazione ed Informazione del Personale

È obiettivo di Electrade garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari avviene in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare è prevista:

- una **comunicazione iniziale**: l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. Ai nuovi assunti viene consegnato il Codice Etico ed il Modello - Parte Generale. Agli stessi viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto che il Modello è disponibile all'interno di apposita sezione all'interno della rete aziendale e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa delle Parti Speciali;
- una **specificata attività di formazione**: l'attività di formazione "continua" è obbligatoria e differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della rete aziendale nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello.

3.8.2 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

La Società prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea



03/2021

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E
GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

REV. 2021/00

Pag. 18 di 28

PARTE GENERALE

di imprese, nonché *joint-venture*) (di seguito, per brevità, i “**Terzi**”).

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di *service* con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all’adozione da parte di Electrade del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/01. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell’adozione del Modello da parte di Electrade, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/01 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- (a) autonomia ed indipendenza;
- (b) professionalità;
- (c) continuità d'azione.

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio¹.

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il

¹ Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

vertice, etc.).

4.2 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione di Electrade S.p.A. ha nominato quale Organismo di Vigilanza della Società un organo uni-soggettivo composto da un membro che possiede sia i requisiti di professionalità e competenza per lo svolgimento delle funzioni, sia requisiti personali di onorabilità e indipendenza determinanti per la necessaria autonomia di azione.

Una volta insediato, l'Organismo di Vigilanza provvede a dotarsi di un proprio regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere.

4.3 DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione. In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

4.4 CASI DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare

- uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

4.5 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed

aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

4.6 RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

4.7 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di Electrade ai sensi del D.Lgs. 231/01.

I Destinatari - in particolare i soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto, Apicali e Subordinati – presentano, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da Electrade;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;

- i Terzi sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta la Società od i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/01;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale o della Società di revisione in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

La Società adotta specifici canali informativi dedicati (*mail box create ad hoc*) al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione, atti discriminatori o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, e, in caso di segnalazioni anonime, l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

4.7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- (i) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- (ii) segnalare al Consiglio di Amministrazione comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

5. IL SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 PRINCIPI GENERALI

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

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

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

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

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive attribuzioni di responsabilità e competenze, al Management della Società.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, formula una proposta in merito ai provvedimenti da adottare e comunica la propria valutazione agli organi aziendali competenti in base al sistema disciplinare, che si pronunceranno in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'Organismo di Vigilanza, attivando le strutture organizzative di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei Codici Disciplinari aziendali, laddove applicabili. In particolare, sono applicati i seguenti contratti collettivi:

- Per i dipendenti di Electrade: Contratto del Commercio/Terziario VI, C.C.N.L. del settore Terziario Confcommercio della provincia di Milano;

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

Electrade può avere proprio personale dipendente che svolge le proprie funzioni presso società del Gruppo Electrade. In base a quanto previsto dai documenti che ne regolano il distacco, tali dipendenti sono soggetti, nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative, alle direttive impartite dai responsabili della società distaccataria. Essi sono, quindi, tenuti al rispetto:

- dei principi di comportamento previsti dal presente Modello;
- del Codice Etico del Gruppo Electrade.

Qualora, presso la Società, svolgano la propria attività lavorativa uno o più dipendenti di una società (anche del Gruppo Electrade) che siano, a seguito della stipulazione di un accordo

contrattuale, distaccati presso Electrade, tali soggetti sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico del Gruppo Electrade e dal presente Modello.

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico del Gruppo Electrade assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

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

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

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile.

5.2 DEFINIZIONE DI “VIOLAZIONE” AI FINI DELL’OPERATIVITÀ DEL PRESENTE SISTEMA SANZIONATORIO

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce “**Violazione**” del presente Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante al fine di assicurare che non vi siano atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dello stesso;
- le segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave.

5.3 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

5.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato in azienda (di seguito, per brevità, il “**CCNL**”), nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo “**Statuto dei lavoratori**”) ed eventuali normative speciali applicabili.

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 5.2 del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, a provvedimenti

disciplinari che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente e che vanno, a titolo esemplificativo dal richiamo verbale all'ammonizione scritta, dalla multa alla sospensione senza retribuzione fino al licenziamento, nei casi più gravi.

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel Sistema Disciplinare in uso presso Electrade, il lavoratore incorre in quanto stabilito dal CCNL applicato in azienda.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dalla Direzione aziendale.

5.3.2 Dirigenti

In caso di: (a) Violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2, o (b) adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio Reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

5.4 AMMINISTRATORI

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più degli Amministratori di Electrade, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Electrade (o, in sua vece, un altro Consigliere) dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

5.5 COLLEGIO SINDACALE E REVISORE LEGALE

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte del soggetto incaricato della revisione legale dei conti o da parte di uno dei componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adottati gli opportuni provvedimenti.

5.6 TERZI: COLLABORATORI, AGENTI E CONSULENTI ESTERNI

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di collaboratori,

agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, Electrade ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti che prevedano: **(a)** l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Electrade, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge e della normativa di volta in volta applicabile, o integrare un reato ex D.Lgs 231/01; **(b)** il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

5.7 REGISTRO

La Società adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2. L'iscrizione a tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.

5.8 MISURE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, come modificato dal D.Lgs. 179/2017 in materia di *whistleblowing*, il Modello deve prevedere sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Per le suddette sanzioni si applica quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) nonché dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Ai sensi della predetta disciplina, inoltre, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, sia dal segnalante che dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

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

