



# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001**

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001

## STATO DELLE REVISIONI

REV. N.	REVISIONATO	DESCRIZIONE REVISIONE	DATA
00		1 <sup>a</sup> EMISSIONE	23.02.2018
01		1 <sup>o</sup> REVISIONE	23.11.2020
02		2 <sup>o</sup> REVISIONE	30.07.2022
03		3 <sup>o</sup> REVISIONE	31.12.2023
03		4 <sup>o</sup> REVISIONE	28.02.2024

# INDICE

<b>DEFINIZIONI .....</b>	<b>5</b>
<b>DISCLAIMER .....</b>	<b>7</b>
<b>PREMESSA - L'ATTIVITÀ SVOLTA DALLE SOCIETÀ CONTROLLATE DA BELENERGIA .....</b>	<b>7</b>
<b>1 METODOLOGIA .....</b>	<b>7</b>
<b>2. ADOZIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>14</b>
<b>3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>14</b>
3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	14
3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	16
3.3 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, CAUSE DI (IN)ELEGGIBILITÀ, SOSPENSIONE E DECADENZA .....	17
3.4 NOMINA, DURATA, SOSPENSIONE E REVOCÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	19
<b>4 SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>20</b>
<b>5 FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>21</b>
<b>7 IL SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>22</b>
7.1 L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI .....	23
7.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI .....	23
7.3 MISURE NEI CONFRONTI DEL DIRETTORE OPERATIVO E DEI DIRIGENTI .....	25
7.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE .....	26
7.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	27
7.6 MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI .....	27
<b>1. PARTE SPECIALE .....</b>	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>

Indice Allegati

**Allegato 1 – Codice Etico**

**Allegato 2 – Elenco dei reati**

**Allegato 3 – Codice Disciplinare**

**Allegato M.1.1. – Elenco allegati.**

**Protocolli allegati:**

**Protocollo 0 – Analisi Rischi**

**Protocollo 1 – “Condotta Antimafia”**

**Protocollo 2 – Gare**

**Protocollo 3 – Rapporti Pubblici Ufficiali**

**Protocollo 4 – Amministrazione e contabilità**

**Protocollo 5 – Precontenzioso**

**Protocollo 6 – Contenzioso**

**Protocollo 7 – Gestione Ambiente**

**Protocollo 8 – Sicurezza sui luoghi di lavoro**

**Protocollo 9 – Selezione del personale e formazione**

**Protocollo 10 – Whistlebowing**

**Protocollo 11 – Liberalità – omaggi**

**Protocollo 12 – Social Media Policy**

**Protocollo 13 - Flussi di comunicazione verso ODV - RGI**

**Protocollo 14 – Reati Tributari – Direttiva PIF**

## DEFINIZIONI

**Società** – ogni società controllata e/o collegata a Belenergia S.p.A.

**Decreto** - il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni

**Linee Guida** - Codici di comportamento predisposti dalle Associazioni di Categoria

**Modello** - il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

**Reati Presupposto** - i reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii., come meglio elencati nell'allegato al presente Modello

**Destinatari del Modello** - i soggetti individuati al paragrafo 2.5 del presente Modello, che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in esso previste

**OdV**- Organismo di Vigilanza, l'organismo previsto dal paragrafo 3 del presente Modello

**Codice Etico** - insieme di principi e valori formalizzati dalla Società per l'esercizio dell'attività imprenditoriale

**Soggetti in posizione apicale** - coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'Ente

**Soggetti subordinati** - coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali

**Aree di attività a rischio** - operazioni o atti che espongono la Società al rischio di commissione di uno dei reati disciplinati dal Decreto

**CCNL** - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società

**Consulenti** - coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione

**Dipendenti** - tutti i dipendenti della Società

**Outsourcer** - Società che svolgono attività di servizio in favore della Società

**P.A.** - la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio

**Partner** - controparti contrattuali della Società sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la stessa nell'ambito dei processi sensibili

**Processo sensibile** – attività/processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati. Trattasi dei processi nelle cui fasi, sotto-fasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato

**Reati** - i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e/o integrazioni.

**RGI**” – (Responsabile Gestione Integrata) si intende sia l’ODV 231 che il responsabile del sistema di gestione anticorruzione secondo lo standard ISO 37001:16

**Parte Generale** - illustrazione del Decreto Legislativo 231/2001, adozione del “Modello” e principi generali di suo funzionamento

**Parte Speciale** – I reati presupposto.

## DISCLAIMER

Il presente documento in formato cartaceo esprime l'assetto di controllo ex d.lgs. 231/01 in forma sintetica per quanto esaustiva e conforme alle determinazioni aziendali in merito.

L'Organismo di Vigilanza si avvale per lo scopo individuato dall'incarico affidatogli anche di un *software* specifico dove gli elaborati incluso lo stesso MOG 231 sono in una versione operativa più articolata e complessa adatte all'effettivo controllo dell'organizzazione aziendale e meno indicate per la comunicazione verso gli *Stakeholders*.

Per ragioni di trasparenza l'Azienda ritiene necessario utile ed opportuno dare conto delle proprie scelte etiche ai propri *Stakeholders* e ritiene il presente documento unitamente al Codice Etico adatto a tale scopo.

## PREMESSA - L'ATTIVITÀ SVOLTA DALLE SOCIETÀ CONTROLLATE DA BELENERGIA

Belenergia è un gruppo societario specializzato nella costruzione conduzione e gestione di impianti per la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili che ha realizzato diversi investimenti in Italia, tra cui: 31 impianti fotovoltaici (FV) in Puglia, 5 impianti FV in Basilicata, 1 impianto FV in Piemonte, 2 impianti FV in Abruzzo, 1 impianto eolico a Lavello in esercizio, 1 impianto eolico in costruzione a Oppido Lucano, - 1 centrale a biomassa in Puglia (43 MWh termici e 13 MWe) e 1 impianto di cogenerazione a biogas a Mottola (Ta) per una produzione di energia elettrica che complessivamente raggiunge una potenza elettrica installata di circa 100 MWp. Il Gruppo ha in corso un'attività di sviluppo e di acquisizione di nuovi impianti.

### **Governance e assetto organizzativo di ogni società del gruppo.**

Si riportano di seguito gli organi societari delle SOCIETÀ controllate da Belenergia:

- C.d.A.
- Direttore Tecnico
- Preposti alla sicurezza ex T.U. D.lgs. 81/08 e smi
- Componenti dei Collegi Sindacale
- Componenti delle Società di Revisione
- Organismo di Vigilanza 231

BELENERGIA opera all'interno di un contesto complesso, caratterizzato da una combinazione di molteplici fattori interni ed esterni che possono influenzare la pianificazione ed attuazione del Sistema di Gestione Integrato e la capacità della società di conseguire i propri obiettivi.

- BELENERGIA ha individuato e analizzato i fattori interni ed esterni (positivi e negativi) rilevanti per i propri obiettivi strategici.

La valutazione del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'organizzazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

La valutazione del contesto interno ha, invece, come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche interne di Belenergia possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

In particolare, sono stati tenuti in considerazione i seguenti fattori:

- a) le dimensioni, la struttura ed il sistema delle deleghe;
- b) i luoghi e i settori in cui l'organizzazione opera o prevede di operare;
- c) la natura, dimensione e complessità delle attività e delle operazioni dell'organizzazione;
- d) il modello di azione della Società;
- e) i soggetti sui quali l'organizzazione ha il controllo e le entità che esercitano il controllo sull'Autorità;
- f) i soci in affari dell'organizzazione;
- g) la natura e la portata delle interazioni con i funzionari pubblici;
- h) le leggi applicabili ed ogni altro obbligo e dovere normativo e contrattuale.

**I Fattori Esterne**, meglio individuati in Tabella 1, possono essere di natura ambientale (correlati al clima, alla qualità dell'aria, alla qualità dell'acqua, all'utilizzo del terreno, alla contaminazione esistente, alla disponibilità di risorse naturali e alla biodiversità), legale, tecnologica,

Categoria	Fattore	Analisi/Esempi
<b>Ambiente</b>	Stato di qualità	Tale fattore può influenzare in maniera rilevante scelte e obiettivi di BELENERGIA. Fenomeni di contaminazione o inquinamento (a parte dei propri impianti (biomasse in primis) nonché di eventuali terzi (es: aziende agricole, impianti industriali, fornitori di materie prime e servizi) con peggioramento della qualità del suolo, delle biodiversità, delle acque, dell'aria possono influenzare le attività legate alla gestione degli impianti di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili.
	Eventi naturali/ cambiamenti climatici	Fenomeni naturali estremi (es: bombe d'acqua) ovvero determinato dall'azione dolosa dell'uomo, furti ed atti vandalici sono sempre più frequenti nei tempi recenti e possono influenzare il normale svolgimento delle attività, portare danni alle infrastrutture o generare nuove opportunità relativamente alla possibilità di migliorare il controllo sulla manutenzione degli impianti e, quindi, la relativa produzione.
<b>Innovazione/Tecnologia</b>	Evoluzione tecnologica	L'evoluzione delle tecnologie nella gestione degli impianti FER, nella produzione energetica, nei sistemi di monitoraggio, possono influenzare le performance di BELENERGIA e la capacità di conseguire gli obiettivi oltre a generare nuove opportunità.
<b>Economia, finanza e mercato di riferimento</b>	Condizioni economiche generali e del mercato di appartenenza	Le condizioni economiche generali del paese possono influenzare, in particolare dal punto di vista finanziario, l'attività di BELENERGIA: variazioni nella spesa pubblica, variazioni delle principali variabili macroeconomiche.
	Prezzo Commodity	Le oscillazioni dei prezzi delle commodity (es. energia) sono legate al mercato di riferimento e possono influenzare in maniera significativa le scelte strategiche e gli obiettivi di BELENERGIA.
<b>Demografia e Società</b>	Evoluzioni demografiche e sociali	L'attività di BELENERGIA non è strettamente legata alle necessità delle utenze, per quanto, la produzione di energia elettrica da fonte rinnovabili ha ricadute positive nel contesto socio economico di riferimento. I riverberi positivi generati oltre a quelli ambientali per il risparmio di CO2 legato alla produzione di energia da fonti

		rinnovabili ed immessa nella rete elettrica nazionale rivengono anche dalla generazione di occupazione e crescita professionale, diretta ed indiretta, afferente sia alla fase realizzativa degli impianti che alla successiva fase gestoria e manutentiva degli stessi.
<b>Normativa e istituzioni</b>	Evoluzione normativa	L'attività di Belenergia si inserisce in un quadro normativo complesso e variegato, soggetto ad evoluzioni che influenzano strategie, obiettivi ed operatività di Belenergia e pertanto devono essere prese in forte considerazione. Tale fattore si riferisce ad esempio a: normativa in ambito amministrativo-ambientale, specie con riferimento alla fase sensibile dell'ottenimento delle autorizzazioni, nonché fiscale, Sicurezza sul Lavoro, evoluzioni del codice appalti, revisione della normativa ambientale anche in riferimento ai controlli su potenziali immissioni ed interferenze, etc.
<b>Legalità</b>	<b>Frodi e atti illeciti esterni</b>	Il fattore viene preso in considerazione in quanto vi è la possibilità che atti illeciti vadano a condizionare le attività di Belenergia. Esempi in tale ambito possono essere: truffe da parti di terzi a danno di Belenergia, tentativo di infiltrazione della criminalità organizzata nel capitale sociale
<b>Salute e Sicurezza</b>	<b>Emergenza Sanitaria</b>	Il fattore viene preso in considerazione alla luce della recente emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus COVID-19, che ha costretto Belenergia ad affrontare i rischi propri legati all'emergenza sanitaria e a dover potenziare lo strumento dello <i>Smart Working</i> cogliendo le opportunità da esso derivanti.

concorrenziale, finanziaria, di mercato, culturale, politica o socioeconomica e concretizzarsi a livello internazionale, nazionale, regionale o locale.

**I Fattori Interni**, meglio individuati in Tabella 2, possono riferirsi a valori, cultura, conoscenza, orientamento strategico e performance proprie dell' Autorità.

**Tabella 1 – Contesto dell'organizzazione: i Fattori Interni**

Categoria	Fattore	Analisi/Esempi
Legal & Compliance	<b>Reclami e contenziosi</b>	Tale fattore include diverse situazioni che possono provocare un impatto significativo sulle attività di BELENERGIA ed influenzare in particolare, la reputazione: reclami da parte di <i>stakeholder</i> , avvio di contenziosi in ambito fiscale, amministrativo o di diritto del lavoro
	<b>Frodi e atti illeciti interni</b>	L'organizzazione <b>può</b> essere influenzata dal verificarsi di frodi o atti illeciti dannosi interni (es: furto da parte di dipendenti a danno dell'Ente).
	<b>Policy e norme interne</b>	Tale fattore è rilevante in quanto influenza e indirizza i comportamenti del personale interno. Da tale fattore possono scaturire rischi, nel caso tali <i>policy</i> e norme interne non siano adeguate o opportunità di miglioramento, qualora tali norme interne siano efficaci
	<b>Responsabilità contrattuale</b>	Tale fattore fa riferimento agli obblighi contrattuali stipulati con terze parti che hanno un'influenza sull'organizzazione. Ad esempio, eventuali inadempimenti possono generare penali e/o danni di immagine
Economia, finanza e mercato di riferimento	<b>Gestione finanziaria/ Liquidità</b>	La gestione finanziaria può avere ripercussioni sulla capacità dell'organizzazione di conseguire i risultati attesi e sulla pianificazione delle attività. Ad esempio, l'adempimento alle obbligazioni finanziarie possono determinare impatti significativi sulle attività di Belenergia così come la stima dei costi di copertura assicurativa o l'adeguatezza dei contratti assicurativi. La disponibilità di liquidità influisce sulla capacità dell'organizzazione di realizzare gli impegni assunti.
	<b>Stato degli asset</b>	Lo stato di conservazione e manutenzione degli asset di Belenergia (impianti, sedi operative) è un fattore importante nella pianificazione degli interventi futuri, soprattutto nell'ambito dei processi di progettazione e pianificazione.
	<b>Competenza, know how e formazione</b>	Tale fattore influenza Belenergia nella propria capacità di conseguire i risultati attesi ed ha un impatto diretto sullo svolgimento di diverse attività di Belenergia e sulla sua capacità di garantire i risultati attesi
	<b>Pianificazione, reporting e controllo</b>	Le modalità con le quali BELENERGIA pianifica le attività, la reportistica interna e i meccanismi di controllo attuati supportano il <i>Management</i> nelle scelte strategiche e/o nelle attività di monitoraggio del business e sono quindi fattori significativi del contesto

Operativi	<b>Information Technology/ Sicurezza informatica</b>	I sistemi informativi interni supportano diverse attività di Belenergia e possono determinare impatti rilevanti su di esse.
	<b>Gestione dei fornitori/Consulenti</b>	Diverse attività di BELENERGIA sono affidate a fornitori e/o Consulenti; le modalità di gestione dei fornitori rappresentano un fattore che può influenzare il successo del Gruppo
	<b>Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro</b>	Lo stato di sicurezza dei luoghi di lavoro, unitamente a tutti i presidi e le procedure di sicurezza attive (es: prevenzione infortuni, analisi <i>near miss</i> ), sono fattori che influenzano il regolare svolgimento delle attività.
Strategici	<b>Rapporto con GSE ed Enti Locali</b>	Il rapporto con il GSE e per quanto d'uopo per i profili di pertinenza con gli (Enti locali) rappresenta un fattore centrale per l'attività di BELENERGIA in quanto è in grado di influenzare il livello di soddisfazione e la pianificazione e programmazione delle attività.
	<b>Relazioni con gli Stakeholders</b>	Tale fattore può generare rischi e opportunità connessi ai rapporti con i principali <i>Stakeholders</i> (GSE, TERNA, ENEL pubbliche amministrazioni locali, associazioni di consumatori, enti regolatori, ecc.).
	<b>Governance e struttura organizzativa</b>	Tale fattore fa riferimento all'assetto di <i>governance</i> ed alla struttura organizzativa posta in essere nel supportare le strategie di BELENERGIA Tale fattore può portare a rischi che impattano sulle attività e obiettivi istituzionali, se non adeguato.
	<b>Ricerca e Sviluppo</b>	L'attività di ricerca e sviluppo di BELENERGIA è un fattore influente sulla capacità dell'organizzazione di portare innovazione nella gestione conduzione e manutenzione degli impianti

**Tabella 2 – Contesto dell'organizzazione: i Fattori Interni**

**A.1** La struttura organizzativa è suddivisa in aree:

- **Consiglio Direttivo (C.d.A.)**

**- Alta direzione**

- Area contenzioso e affari legali**
- Area amministrativa contabile e bilancio**
- Gestione flussi finanziari e rapporti infragruppo**
- Gestione contributi ed erogazioni pubbliche**
- Gestione area produttiva (AM &OM)**

## **METODOLOGIA**

Il Modello è costituito da:

- una Parte Generale;
- una Parte Speciale;
- il Codice etico che ne costituisce parte integrante;
- Relazione di Risk Assessment

Il Modello organizzativo è stato costruito partendo dalla mappatura delle attività aziendali ed individuando quelle caratterizzate dalla presenza di rischi di commissione di reato valutati come significativi; sono state rielaborate le procedure e le istruzioni inserendo un insieme di controlli operativi idonei a prevenire i reati e gli illeciti previsti dal Decreto.

Le procedure e le istruzioni aziendali così modificate ed aggiornate sono parte integrante del Modello secondo le disposizioni contenute nel Decreto, e si vanno ad applicare ai protocolli che sono stati aggiornati e, in alcuni casi, redatti ex novo.

L'obiettivo del nuovo Modello è massimizzare:

- la concretezza,
- l'applicabilità,
- l'aderenza all'effettiva realtà lavorativa.

## **2 Aree sensibili e documenti di riferimento**

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, sono state individuate le Aree sensibili, ovvero aree di attività e processi aziendali nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione di reato, ed è stato valutato il rischio di commissione di reati. Nella Parte Speciale del

Modello sono riportate, per le attività e le Aree sensibili, le procedure ed i protocolli<sup>1</sup> diretti alla prevenzione della commissione dei reati.

## 2. ADOZIONE DEL MODELLO

### 2 Divulgazione

Il Modello deve essere portato a conoscenza di tutti coloro che, operando in nome o per conto della Società nelle aree sensibili, possano commettere, nell'interesse o a vantaggio della stessa Società, i reati contemplati dal Decreto; questo per ribadire che le condotte costituenti i reati di cui al Decreto sono condannate dalla Società, in quanto contrarie anche ai principi etico - sociali e comportamentali a cui la Società ispira la propria attività.

Il Modello è messo a disposizione di tutti i Destinatari in una apposita casella di rete aziendale accessibile a tutti i dipendenti ed è consultabile e scaricabile all'indirizzo DOC FLOW, database documentale aziendale.

I protocolli, le procedure e le istruzioni operative sono a disposizione in DOC FLOW.

A ogni dipendente è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Modello nonché delle procedure di riferimento che regolano le attività di competenza.

Al fine di promuovere la conoscenza e facilitare l'attuazione del Modello l'OdV può definire periodicamente un programma formativo per i dipendenti operanti nelle attività a rischio.

Relativamente alla sezione per l'anticorruzione, il Responsabile per la prevenzione della corruzione cura la divulgazione e predispone un programma formativo, coordinandosi con l'OdV.

## 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 3.I IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

---

<sup>1</sup> **Protocollo** - Soluzioni organizzative, comportamentali e di controllo attuate dal vertice aziendale, dal Management operativo e da altro personale che abbia competenza per garantire la ragionevole assicurazione circa la legittimità delle azioni condotte, la protezione del patrimonio e il corretto utilizzo di tutte le risorse, in particolare di quelle finanziarie.

L'art. 6, lett. b) del Decreto condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, tra l'altro, all'istituzione di un Organismo dell'Ente<sup>2</sup> dotato di poteri di iniziativa e di controllo, per l'ambito di applicazione 231, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

Dalla lettura della medesima norma, dagli orientamenti giurisprudenziali, nonché dalle Linee Guida emesse da Confindustria<sup>3</sup>, emerge che l'OdV debba possedere requisiti tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, ed in particolare:

1. Autonomia: è necessario che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, con la possibilità di accedere di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti, e possa avvalersi di risorse adeguate all'espletamento delle attività assegnate;
2. Indipendenza: è necessario che sia garantita l'indipendenza dell'OdV nel suo complesso rispetto a possibili forme d'interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente delle società controllate da Belenergia; nel caso che la posizione di membro dell'OdV sia ricoperta da soggetti interni, questi dovranno essere inseriti in posizione di staff nell'ambito della struttura aziendale e con esonero da mansioni operative che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio;
3. Professionalità: è necessario che l'OdV sia composto da soggetti in possesso di competenze o esperienze professionali, tali da garantire l'efficace svolgimento dei compiti assegnati, quali ad esempio in attività ispettiva e consulenziale nei confronti di aziende pubbliche e private;
4. Continuità di azione: l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, con una periodicità tale da poter rilevare in tempo reale eventuali situazioni anomale; l'attività di controllo e monitoraggio dovrà essere svolta in continua interazione con il management aziendale preposto.

---

<sup>2</sup> **Ente** - *Ai sensi del Decreto 231, qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico.*

<sup>3</sup> **Linee Guida** - *le linee guida adottate da associazioni rappresentative degli enti e, in particolare, da Confindustria, per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dall'art. 6 comma terzo del D. Lgs. 231/01.*

### 3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Da un punto di vista operativo, all'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia ed efficienza del Modello dovrà:
  - accettare che vengano effettuate periodiche ricognizioni dell'attività aziendale ai fini di aggiornare la mappatura delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
  - mappare periodicamente le procedure aziendali relative alle aree di attività a rischio attivando, a tal proposito, controlli specifici finalizzati a verificare la corretta applicazione delle stesse da parte del *management*;
  - ai fini dell'attuazione del Modello (definizione delle clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.) verificare l'adeguatezza delle soluzioni adottate, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:
  - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello predisponendo, ove necessario, la documentazione organizzativa necessaria al fine del funzionamento del Modello (contenente istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti, ecc.);
  - coordinare i rapporti sia con le funzioni aziendali, coinvolte nei processi rilevanti, sia con il Collegio Sindacale, per attivare una efficace attività di vigilanza sul rispetto della normativa e sulla effettiva attuazione del Modello;
  - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo o messe a sua disposizione; per questo e si accorda di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire le informazioni necessarie alle proprie attività di verifica;
  - effettuare, in ogni caso, verifiche periodiche sull'operatività posta in essere nell'ambito delle aree di attività valutate dalle società controllate da Belenergia come "sensibili", i cui risultati sono riassunti in appositi rapporti comunicati con cadenza almeno semestrale al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Direttore Operativo;
  - conservare e valutare le segnalazioni di eventuali violazioni del Modello;
  - condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- con riferimento alle attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello dovrà:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente valutazioni sull’adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto, ai principi di riferimento, alle novità normative e agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull’operatività degli stessi;
- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e le azioni necessarie per la concreta applicazione del medesimo Modello (integrazione o concreta attuazione delle procedure interne, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
- verificare periodicamente l’attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza, controllo e supporto all’adeguamento del Modello, l’OdV si può avvalere e interagire con la funzione di *Internal Auditing*, funzione quest’ultima presente nella Capogruppo ed inclusa nei servizi di supporto alle società controllate da Belenergia.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, all’OdV sono attribuiti autonomi poteri di spesa, che prevedono l’impiego di un *budget* annuo adeguato ad assolvere i compiti assegnati.

L’OdV assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione e segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell’ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti<sup>4</sup> esterni all’OdV o di altre strutture societarie.

L’OdV formula e approva il proprio “regolamento interno”. Tale documento racchiude i criteri e le modalità operative volti all’attuazione ed al rispetto dei compiti, poteri e funzioni attribuiti all’OdV ed esposti al presente paragrafo.

### **3.3 Composizione dell’Organismo di Vigilanza, cause di (in)eleggibilità, sospensione e decadenza**

La Società si è orientata nella scelta di un organismo di tipo monocratico che è composto da un componente esterno in alternativa e successivamente alla scadenza del mandato triennale potrà optare per un organismo di tipo collegiale di membri esterni, per un numero complessivo non inferiore a tre e non superiore a cinque, scelti tra personalità indipendenti dotate di specifica competenza e professionalità.

---

<sup>4</sup> **Consulenti:** Coloro i quali forniscono informazioni e pareri ed assistono la Società nello svolgimento di determinati atti, in forza di accertata esperienza e pratica in specifiche materie.

### Ineleggibilità

I componenti dell'OdV devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385: in particolare, non possono essere nominati componenti dell'OdV coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c..

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'OdV coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza emessa ex art. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- 1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- 2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, i mercati e valori mobiliari, strumenti di pagamento;
- 3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- 4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- 5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/02;
- 6) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a penne inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- 8) coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- 9) coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- 10) coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- *quater* Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di componenti dell’OdV debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

#### Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell’OdV:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l’applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l’applicazione di una misura cautelare personale;
- l’applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall’art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall’articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

#### Decadenza

I componenti dell’OdV decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell’art. 444 e seguenti c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell’OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall’art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

### **3.4 Nomina, durata, sospensione e revoca dell’Organismo di Vigilanza**

L’OdV è nominato con delibera dell’assemblea dei soci ovvero con deliberazione dell’Organo Amministrativo.

La nomina esplicita i criteri seguiti e i requisiti in sede di individuazione e nomina dell’organismo, nonché le ragioni che hanno indotto a compiere la scelta ed a designare i singoli componenti dell’OdV. I requisiti di ciascun componete sono, inoltre, riverificati con cadenza almeno annuale.

In occasione della nomina, al fine di assicurare adeguata autonomia di azione e indipendenza all’Organismo medesimo, sono determinate le adeguate risorse finanziarie annue di cui l’OdV dispone, nonché il compenso annuo spettante ai componenti dell’Organismo.

La composizione dell’OdV deve essere divulgata formalmente presso ciascuna delle società controllate da Belenergia

La durata del mandato che l’Assemblea dei soci o l’Organo Amministrativo affida ai componenti dell’OdV, è pari a tre anni o, qualora inferiore, pari alla durata in carica dell’Organo Amministrativo che proceda alla relativa nomina, salvo l’ipotesi di revoca del mandato per giusta causa. Qualora decada, per qualsiasi motivo, l’Organo Amministrativo che ha proceduto alla nomina dei membri dell’OdV, questi ultimi rimangono in carica fino alla nomina dei nuovi componenti.

L’Organo Amministrativo, con apposita deliberazione, può intraprendere azione di sospensione o, in caso di particolare gravità, di revoca del mandato affidato ai singoli componenti dell’OdV. Motivazione necessaria e sufficiente per l’esercizio della revoca è la comprovabile inadempienza del/dei soggetto/i nella conduzione dell’attività e responsabilità affidate dal mandato, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di cui al paragrafo 6.2, oltre che le intervenute cause di ineleggibilità sopra riportate e il soprallungare di una condizione di conflitto di interessi.

## 4 SEGNALAZIONI ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA

L’OdV deve essere informato, da parte di tutti i soggetti tenuti all’osservanza del Modello, di ogni circostanza rilevante per la valutazione del corretto funzionamento del Modello stesso.

In particolare, ciascun destinatario<sup>5</sup> del Modello è tenuto a comunicare tempestivamente all’OdV:

- ogni violazione o motivato sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;
- ogni violazione o motivato sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice di Comportamento;
- ogni violazione o motivato sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati dal Modello;
- tutti i rapporti predisposti dai Responsabili delle funzioni aziendali nell’ambito dell’attività di controllo svolte, dai quali emergano fatti, atti, eventi, omissioni o comportamenti finalizzati alla realizzazione di vantaggi a favore delle società controllate da Belenergia che presentano profili di criticità rispetto alle norme del Decreto.

---

<sup>5</sup> **Destinatario** - I soggetti ai quali si applicano tutte le disposizioni del Modello: i collaboratori, i consulenti, gli agenti, i fornitori, gli altri eventuali partner.

In relazione a tale obbligo, ciascuna Società mette a disposizione dei destinatari del presente Modello modalità atte a facilitare il flusso di eventuali segnalazioni da parte di coloro che abbiano notizia di una violazione (o presunta violazione) del Modello.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza negativa derivante dalla segnalazione medesima.

Belenergia ha adottato un canale informatico per la gestione delle segnalazioni, a tutela dell'anonimato delle stesse. La piattaforma in questione è presente sul sito web all'indirizzo: <https://whistleblowersoftware.com/secure/belenergiaspa>

Le segnalazioni in oggetto potranno essere effettuate anche al seguente indirizzo di posta elettronica:

[odv231@belenergia.com](mailto:odv231@belenergia.com)

oppure indirizzate tramite posta ordinaria all'OdV presso:

OdV – Belenergia

Via Gabrio Serbelloni, 5  
20122 – Milano

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

Qualora l'OdV accerti una violazione del Modello, suscettibile di integrare un'ipotesi di reato anche non consumato, ne dà immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale se nominato e redige il verbale relativo alle indagini svolte, che sarà propria cura conservare.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 196/2003 e nel rispetto dei vincoli di riservatezza descritti al punto 6.2; l'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV, e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati o agli organi terzi titolati di funzioni riconosciute di controllo, di indagine e di giudizio.

## 5 FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Sono aziendalmente definite, le modalità e le tempistiche di comunicazione all'OdV dei flussi informativi relativi alle attività aziendali ritenute significative a tale fine.

Oltre alle informazioni di cui sopra, all'OdV devono essere obbligatoriamente comunicate le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231 esplicitati nella Parte Speciale del presente Modello.
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi o omissioni ritenuti rilevanti rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del presente Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari aperti e delle eventuali sanzioni irrogate per violazioni ad esso ricollegabili;
- le modifiche al sistema organizzativo e delle deleghe e procure adottato dalle società controllate da Belenergia
- Reporting e riunioni con gli organi societari

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV riporta direttamente all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale ove e quando nominato.

L'OdV riferisce almeno annualmente all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale ove e quando nominato in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità, attraverso una relazione scritta basata sui rapporti semestrali già redatti. In particolare, la relazione periodica indica le attività svolte nel periodo di riferimento, in termini di controlli effettuati ed esiti ottenuti, unitamente alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello o di documenti ad esso collegati.

Inoltre, l'OdV potrà chiedere di incontrare i suddetti organi ognqualvolta lo ritenga motivatamente opportuno; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni agli organi societari specificando la parte di loro interesse ed il motivo delle richieste.

D'altra parte, l'OdV potrà essere convocato in ogni momento dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

## 7 IL SISTEMA DISCIPLINARE

## 7.1 L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

La violazione delle regole del Modello e del Codice Etico costituisce una lesione del rapporto fiduciario con le società controllate da Belenergia ed integra un illecito disciplinare sanzionabile.

Un aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati e degli Illeciti e, in generale, delle procedure, istruzioni e protocolli facenti parte del Modello stesso.

L'OdV, qualora rilevi nel corso delle sua attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello, segnalerà al Presidente del Consiglio di Amministrazione, a quello del Collegio Sindacale e al Direttore Operativo l'opportunità di aprire un procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti individuali o giuridici coinvolti.

## 7.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali definite nel Modello sono qualificabili come illeciti disciplinari, a fronte dei quali il Datore di Lavoro può irrogare le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL Settore Edilizia.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per gli stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" vigenti nelle società controllate da Belenergia e richiamati dal CCNL, il presente Sistema Disciplinare prevede che:

- 1) Incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che:

violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una

“non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalle società controllate da Belenergia con ordini di servizio, circolari, istruzioni operative od altro mezzo idoneo” di cui al punto 6 del paragrafo I dei suddetti “Criteri di correlazione”.

- 2) Incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che:

violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi rilevare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della “non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo” prima ancora che la stessa si sia stata singolarmente accertata e contestata, ai sensi di quanto previsto al punto 7 del paragrafo II dei suddetti “Criteri di correlazione”.

- 3) Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che:

nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse delle società controllate da Belenergia, arrechi danno o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi rilevare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni delle società controllate da Belenergia o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla “non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo”, ai sensi di quanto previsto al punto 1 del paragrafo III dei suddetti “Criteri di correlazione”.

- 4) Incorre nei provvedimenti del trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto il lavoratore che:

adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato o di un Illecito, dovendosi rilevare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

- 5) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO II lavoratore che:

adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico delle società controllate da Belenergia, di misure previste dal Decreto, dovendosi rilevare in tale comportamento il compimento di “atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti”.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno determinate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare aziendale vigente, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, alla Direzione Generale ed ai vari organi delegati.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Responsabile della Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

Conformemente a quanto stabilito dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal CCNL di settore ("Provvedimenti disciplinari"), l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare, eccezione fatta per il richiamo verbale, dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata.

In particolare, il provvedimento disciplinare non potrà essere reso esecutivo prima di cinque giorni dall'avvenuto ricevimento della suddetta comunicazione; in tale lasso di tempo il lavoratore potrà presentare le proprie difese e giustificazioni per iscritto o richiedere di essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o di un componente della rappresentanza sindacale unitaria. Il lavoratore potrà impugnare in sede sindacale i provvedimenti di cui ai punti b), c) e d) all'art. 25, comma 1, CCNL sopra indicato, secondo quanto ivi previsto e applicabile in tema di vertenze dal CCNL applicabile. Il licenziamento disciplinare, con o senza preavviso, potrà essere eventualmente impugnato ai sensi delle norme vigenti in materia.

### **7.3 MISURE NEI CONFRONTI DEL DIRETTORE OPERATIVO E DEI DIRIGENTI**

Il rispetto da parte del Direttore Tecnico o funzione equipollente delle società controllate da Belenergia e/o altre figure apicali (purchè non amministratori) - di seguito anche "dirigenti" ove e quando nominati - delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal Modello, così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dal Modello stesso, costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi e le società controllate da Belenergia.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure, istruzioni e protocolli previsti dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento intenzionalmente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, oppure qualora sia provato che un dirigente abbia con colpa grave o dolo consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, delle procedure, delle istruzioni e dei Protocolli, si

provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in ragione della riconosciuta e comprovata gravità della condotta del dirigente e in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ConfServizi e Federmanager.

In particolare:

- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Le suddette sanzioni saranno applicate conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

## **7.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE**

Le società controllate da Belenergia ritengono rilevanti le eventuali infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che ne rappresentano il vertice e l'immagine verso i dipendenti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e la cittadinanza in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per le società controllate da Belenergia.

Le violazioni, riconosciute e comprovate, dei principi e delle misure previste dal Modello adottato dalle società controllate da Belenergia, devono essere tempestivamente comunicate dall'OdV, all'Amministratore unico e se nominato al Consiglio di Amministrazione e se nominato al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le suddette infrazioni, fino alla revoca per giusta causa. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale ove e quando nominato.

In caso di parità di voti prevale la decisione supportata dal voto del Presidente o, in assenza come votante, del vicepresidente.

Nell'ipotesi di Amministratore Unico la competenza per la suddetta valutazione competerà all'Assemblea dei soci.

A seconda della gravità della condotta sono applicabili le seguenti sanzioni:

1. il richiamo scritto;
2. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
3. la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
4. la revoca dall'incarico;

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ove e quando nominato, ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale ove e quando nominato, l'OdV invierà immediatamente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e/o Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale medesimo; qualora si tratti di violazioni tali da comportare la revoca per giusta causa, l'Organo Amministrativo, su indicazione dell'OdV, proporrà all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvederà agli ulteriori incombenti previsti dalla legge.

## 7.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il sistema sanzionatorio di natura disciplinare e contrattuale previsto per gli amministratori e sindaci, fino a revoca per giusta causa, troverà applicazione anche nei confronti dei componenti dell'OdV che, per negligenza, imprudenza e imperizia, non abbiano individuato e conseguentemente eliminato i comportamenti posti in violazione del Modello.

## 7.6 MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da soggetti terzi (collaboratori, consulenti, fornitori<sup>6</sup>, altri eventuali partner<sup>7</sup>) in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali delle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alle società controllate da Belenergia

---

<sup>6</sup> **Fornitori** - Coloro che forniscono beni o servizi in favore delle società del gruppo Belenergia

<sup>7</sup> **Partner** - Controparti contrattuali con cui le società del gruppo Belenergia addivengano a forme di collaborazione contrattualmente regolate (es. joint venture, ATI).

