

VERDALIA BIONENERGY ITALY S.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

Approvato con delibera degli Amministratori in data 30 luglio 2024

Indice

1. QUADRO NORMATIVO	5
1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001	5
1.2. FATTISPECIE DI REATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001.....	5
1.3. APPARATO SANZIONATORIO.....	7
1.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	9
1.5. LA RESPONSABILITÀ DA REATO NEI GRUPPI DI IMPRESE	9
1.5.1. LA RESPONSABILITÀ DELLA HOLDING PER IL REATO COMMESSO NELLA CONTROLLATA	10
1.6. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	10
1.7. LINEE GUIDA PER LA PREDISPOSIZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	12
2. DESCRIZIONE DELL'ENTE	14
2.1. VERDALIA BIOENERGY ITALY S.R.L.: ORGANIZZAZIONE E REALTÀ OPERATIVA.....	14
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE.....	15
3.1. PREMESSA	15
3.2. IL PROGETTO DELLA SOCIETÀ PER L'ADOZIONE DEL MODELLO.....	15
3.3. IL MODELLO DELLA SOCIETÀ	17
3.4 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEI RISCHI DI COMMISSIONE DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001	19
3.5 DESTINATARI.....	20
3.6. IL CODE OF CONDUCT/CODICE DI CONDOTTA	20
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
4.1. PREMESSA	21
4.2. REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI	21
4.3. NOMINA	22
4.4. DECADENZA E REVOCA DALLA CARICA.....	23
4.5. DURATA IN CARICA	23
4.6. FUNZIONI E POTERI	24
4.7. REGOLE DI CONDOTTA	25
4.8. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ODV	26
4.9. SEGNALAZIONI <i>WHISTLEBLOWING</i>	28
4.10. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	30
4.11. <i>REPORTING</i> DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI DELLA SOCIETÀ	30
4.12. RAPPORTI CON GLI ORGANISMI DI VIGILANZA DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE	31
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE	32
5.1. PREMESSA	32
5.2. VIOLAZIONI DEL SISTEMA <i>WHISTLEBLOWING</i>	32
5.3. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI.....	33
5.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	35
5.5. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	36
5.6. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E SOGGETTI TERZI	37

6.	LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE	38
7.	ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	39

TABELLA DI IDENTIFICAZIONE DELLE MODIFICHE

Rev.	Data	Natura della modifica
00	30/07/2024	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="528 427 699 461">• Adozione

1. QUADRO NORMATIVO

1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “**D.Lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”), il Legislatore ha introdotto la disciplina della “*Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*” che trova applicazione nei confronti degli enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo quanto previsto dal Decreto, gli enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati nel loro interesse o a loro vantaggio, da parte di esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o, semplicemente, “apicali”) e di coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001)¹.

La responsabilità amministrativa delle Società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e, a determinate condizioni, si affianca a quest’ultima.

L’ampliamento di responsabilità introdotto con l’emanazione del D.Lgs. 231/2001 mira - sostanzialmente - a coinvolgere, nella punizione di determinati reati, il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001, non pativano dirette conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società.

Tuttavia, la responsabilità amministrativa è esclusa se l’ente ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

1.2. FATTISPECIE DI REATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

In base al D.Lgs. 231/2001, l’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per la commissione dei reati espressamente richiamati negli artt. da 23 a 25 *duodevicies* del D.Lgs. 231/2001 o da altri provvedimenti normativi (ad es. art. 10 L. 146/2006 in tema di “Reati transnazionali”), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso*.

Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 (**All.1**) possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali, ad esempio, corruzione, concussione, peculato, abuso d’ufficio, malversazione ai danni dello

¹ Art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.

Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, richiamati dagli **artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001**);

- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'**art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti di criminalità organizzata (**art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro la fede pubblica (**art. 25 bis D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro l'industria ed il commercio (**art. 25 bis.1 del D.Lgs. 231/2001**);
- reati societari (quali ad esempio, false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati, istigazione alla corruzione richiamati dall'**art. 25 ter D.Lgs. 231/2001**);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'**art. 25 quater del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro la personalità individuale (**art. 25 quater.1 e art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001**);
- delitti di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'**art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001**);
- reati transnazionali;
- delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'**art. 25 septies D.Lgs. 231/2001**);
- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 (richiamati dall'**art. 25 octies D.Lgs. 231/2001**);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (richiamati **dall'art. 25 octies.1 D.Lgs. 231/2001**);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25 nonies D.Lgs. 231/2001**);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (**art. 25 decies D.Lgs. 231/2001**);
- reati ambientali (**art. 25 undecies D.Lgs. 231/2001**);
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (**art. 25 duodecies D.Lgs. 231/2001**);

- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (**art. 25 terdecies del D.Lgs. 231/2001**);
- frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo (**art. 25 quaterdecies del D.Lgs. 231/2001**);
- reati tributari (**art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001**);
- reati di contrabbando (**art. 25 sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro il patrimonio culturale (**art. 25-septiesdecies del D.Lgs. 231/2001**);
- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (**art. 25-duodevicies del D.Lgs. 231/2001**).

L'articolo 23 del D.Lgs. 231/2001 "Inosservanza delle sanzioni interdittive" prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

1.3. APPARATO SANZIONATORIO

Gli **artt. 9 - 23 del D.Lgs. 231/2001** prevedono a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra richiamati, le seguenti sanzioni:

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

La sanzione pecuniaria viene determinata da parte del Giudice attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo

variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e questo è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

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

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva².

Inoltre, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001³, è possibile la prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di

² Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D.Lgs. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

³ "Commissario giudiziale - Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello

un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001.

Nei casi in cui i delitti puniti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) vengono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dal Decreto - commessi all'estero⁴.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- i.* il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- ii.* l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii.* l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- iv.* sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5. LA RESPONSABILITÀ DA REATO NEI GRUPPI DI IMPRESE

Il Decreto non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso.

verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

⁴ L'art. 4 del D.Lgs. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

1.5.1. LA RESPONSABILITÀ DELLA HOLDING PER IL REATO COMMESSO NELLA CONTROLLATA

Come evidenziato anche dalle Linee Guida di Confindustria nella loro versione aggiornata, la *holding*/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un Reato Presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass. Pen., Sez. V, sent. n. 24583/2011), provato in maniera concreta e specifica.

Occorre, pertanto, non solo che ciascuna società del gruppo in Italia disponga di un modello di organizzazione, gestione e controllo effettivo ed efficace, ma che lo stesso sia coerente con il sistema dei protocolli di controllo della *holding* e che sia garantito un adeguato scambio di informazioni tra i rispettivi organismi di vigilanza.

1.6. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Elemento caratteristico dell'apparato normativo dettato dal D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'ente.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001):

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

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso.

Per essere esente da responsabilità, l'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un apicale, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In tal caso, dunque, si assisterà ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa sarà, pertanto, tenuta a provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cfr. Parte Speciale del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, di seguito "Modello");
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire (delineati per ciascuna attività sensibile, nella Parte Speciale del presente Modello);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati (cfr. l'attività sensibile "Gestione dei flussi finanziari (pagamenti e incassi)" della Parte Speciale del presente Modello);
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 (cd. Testo Unico Sicurezza) prevede che il modello di organizzazione, gestione e controllo deve essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli *standard* tecnico - strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

1.7. LINEE GUIDA PER LA PREDISPOSIZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, parzialmente modificate il 31 marzo 2008, aggiornate il 23 luglio 2014 e da ultimo nel mese di giugno 2021, approvate da parte del Ministero della Giustizia.

In particolare, le Linee Guida elaborate da Confindustria suggeriscono di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, le attività di *risk assessment* e *risk management*, prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle attività cd. sensibili, ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati, e dei relativi rischi;
- analisi del sistema di controllo esistente prima dell'adozione/aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- valutazione dei rischi residui, non coperti dai presidi di controllo precedenti;
- previsione di specifici protocolli diretti a prevenire i reati, al fine di adeguare il sistema di controllo preventivo.

L'eventuale scostamento da specifici punti delle Linee Guida utilizzate come riferimento non inficia, di per sé, la validità del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'ente.

Ogni modello di organizzazione, gestione e controllo, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida

(che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

2. DESCRIZIONE DELL'ENTE

2.1. VERDALIA BIOENERGY ITALY S.R.L.: ORGANIZZAZIONE E REALTÀ OPERATIVA

Verdalia Bioenergy Italy S.r.l. (di seguito, la “Società”) è parte del Gruppo Verdalia Bioenergy (di seguito, il “Gruppo”), costituito da Goldman Sachs Asset Management al fine di contribuire alla decarbonizzazione e alla sicurezza energetica dell'Europa, aggiungendo una significativa capacità di produzione di biometano.

Il Gruppo è, infatti, focalizzato sullo sviluppo, l'acquisizione, la costruzione e la gestione di impianti di biometano in Europa.

In particolare, la Società (controllata al 100% dalla società di diritto britannico Verdalia Bioenergy Limited, di seguito, la “Capogruppo”) svolge, per espressa previsione statutaria, attività di acquisizione, detenzione e cessione di partecipazioni in società, costituite o di nuova costituzione, operanti nel settore dell'energia rinnovabile da biometano e suoi derivati.

La Società è gestita da due amministratori, i quali hanno poteri congiunti di ordinaria e straordinaria amministrazione.

L'organizzazione della struttura societaria è riportata nell'organigramma aziendale (**All. 2**).

La modifica o l'aggiornamento dell'organigramma della Società non implicano necessariamente la revisione del presente Modello, salvo che tali modifiche comportino significativi mutamenti delle regole previste dal presente documento.

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto che, oltre a descrivere l'attività svolta, contempla diverse previsioni relative al governo della Società;
- il Code of Conduct/Codice di Condotta del Gruppo che è stato formalmente recepito dalla Società;
- le Politiche, rivolte a tutti gli stakeholder, che, sulla base dei valori espressi dal Code of Conduct/Codice di Condotta, definiscono i principi gestionali fondamentali nella conduzione dell'attività aziendale, tra cui, in particolare, l'Anticorruption Policy;
- le Procedure, rivolte ai soggetti coinvolti nei processi operativi dalle stesse regolamentati;
- i contratti infragruppo.

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

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE

3.1. PREMESSA

La decisione della Società di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo rappresenta non solo il mezzo per minimizzare il rischio di commissione delle tipologie di reato contemplate dal Decreto, ma altresì un atto di responsabilità sociale nei confronti di tutti i portatori di interessi (personale, clienti, fornitori, broker, *etc.*) oltre che della collettività.

In particolare, l'adozione e la diffusione di un modello di organizzazione, gestione e controllo mirano, da un lato, a determinare una consapevolezza nel potenziale autore del reato di realizzare un illecito la cui commissione è fermamente condannata da parte della Società, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di prevenire e reagire tempestivamente allo scopo di impedire la commissione del reato o la realizzazione dell'evento.

La Società ha, quindi, inteso avviare un'attività di adozione del Modello (di seguito, il "Progetto") per la prevenzione dei reati al fine di conformarsi a quanto previsto dalle *best practices*, dalla dottrina e dalla giurisprudenza esistente in materia.

3.2. IL PROGETTO DELLA SOCIETÀ PER L'ADOZIONE DEL MODELLO

La metodologia scelta dalla Società per l'adozione del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative e strutturazione in fasi, è stata elaborata al fine di rispettare quanto delineato dalle *best practices* esistenti in materia e, comunque, tenendo in considerazione quanto previsto dalle linee guida applicabili.

Il Progetto si è articolato nelle fasi di seguito riportate:

Fase 1) - Analisi documentale e interviste

Raccolta ed analisi della documentazione rilevante; realizzazione delle interviste ai *key officers* individuati; rilevazione delle attività sensibili.

Fase 2) - Gap Analysis ed action plan:

Analisi delle attività sensibili rilevate e dell'ambiente di controllo con riferimento ad un modello di organizzazione, gestione e controllo "a tendere" conforme a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001; predisposizione di una sintesi delle differenze tra protocolli di controllo esistenti e modello di organizzazione, gestione e controllo "a tendere", c.d. *Gap Analysis*; individuazione delle proposte di adeguamento e delle azioni di miglioramento; condivisione del documento con i *key officers* e con il Country Manager.

In particolare, il documento di *Gap Analysis* è finalizzato a rilevare gli *standard* di controllo che devono essere necessariamente rispettati per consentire alla Società di instaurare un'organizzazione volta ad evitare la commissione di reati. Gli *standard* di controllo sono

fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:

- Esistenza di procedure/linee guida formalizzate: esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi: verificabilità *ex post* del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile, anche tramite apposite evidenze archiviate;
- Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti: identificazione delle attività poste in essere dalle varie funzioni e ripartizione delle stesse tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla, in modo tale che nessuno possa gestire in autonomia l'intero svolgimento di un processo. Tale segregazione è garantita dall'intervento all'interno di un processo sensibile di più soggetti allo scopo di garantire indipendenza ed obiettività delle attività;
- Esistenza di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate: formalizzazione di poteri di firma e di rappresentanza coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

In aggiunta, sono stati definiti principi di controllo specifici, ossia regole di comportamento (eventualmente anche sotto forma di divieti) che tutti coloro che sono coinvolti nelle attività della Società devono seguire.

Il documento di *Gap Analysis* include, altresì, un *action plan*, contenente le misure da implementare per l'adeguamento dei sistemi di controllo a fronte dei dati raccolti e dei *gap* rilevati.

Fase 3) - Risk Assessment

Alla luce delle informazioni raccolte, valutazione in merito al potenziale rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 associati a ciascuna attività sensibile rilevata, c.d. rischio inerente; condivisione con i *key officers* e con il Country Manager.

La valutazione del livello di esposizione al c.d. rischio inerente è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando congiuntamente:

- incidenza attività: valutazione della frequenza e/o della rilevanza economica dell'attività;
- rischio astratto di reato: valutazione circa la possibilità, in astratto, di condotte illecite nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Valutazione del rischio inerente all'attività			
	Rischio astratto reato		
Incidenza Attività	Alto	Medio	Basso
Basso	<i>Medio</i>	<i>Basso</i>	<i>Basso</i>
Medio	<i>Medio</i>	<i>Medio</i>	<i>Basso</i>
Alto	<i>Alto</i>	<i>Alto</i>	<i>Medio</i>

Alla luce dei principi di controllo generici e specifici presenti alla data delle interviste nella Società è stata effettuata una rivalutazione del rischio dei reati associabili alla presente attività sensibile, c.d. rischio residuo, secondo la tabella che segue:

Valutazione del rischio residuo dell'attività			
	Livello di compliance alla data dell'intervista		
Rischio inerente all'attività	Alto	Medio	Basso
Basso	<i>Basso</i>	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>
Medio	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
Alto	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	<i>Alto</i>

Fase 4) - Definizione del Modello 231 e attività successive

Predisposizione della bozza del Modello; condivisione della bozza predisposta con il Country Manager; approvazione del Modello Organizzativo da parte degli Amministratori.

Le stesse fasi di progetto, in quanto applicabili, saranno poste in essere in occasione degli ulteriori aggiornamenti del Modello.

3.3. IL MODELLO DELLA SOCIETÀ

L'adozione del Modello da parte della Società ha comportato, dunque, un'attività di adeguamento dei protocolli preesistenti ai principi di controllo introdotti con il D.Lgs. 231/2001, al fine di limitare il rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Come già accennato, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7, il D.Lgs. 231/2001 attribuisce un valore esimente all'adozione ed efficace attuazione

di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

In particolare, ai sensi del co. 2 dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- i.* individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ii.* prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii.* individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- iv.* prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- v.* introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha predisposto il Modello che tiene conto della propria peculiare realtà, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli esistenti.

Tale Modello, dunque, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: *i)* incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e *ii)* regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello - così come approvato dalla Società - comprende i seguenti elementi costitutivi:

- i)* nella parte generale, una descrizione relativa:
 - al quadro normativo di riferimento;
 - alla realtà e al sistema di *governance*;
 - alla metodologia adottata per le attività di *risk assessment*, *gap analysis* e *action plan*;
 - alla individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione di poteri e compiti che lo riguardano;
 - ai flussi informativi che devono essere trasmessi all'Organismo di Vigilanza, a cui potranno aggiungersi quelli eventualmente definiti, con atto separato, dall'Organismo di Vigilanza nominato;
 - al sistema adottato per le segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nell'ambito del rapporto di lavoro (c.d. whistleblowing);
 - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;

- al piano di formazione e informazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni contenute nel Modello;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;

ii) nella parte speciale, una descrizione relativa:

- ai processi/attività sensibili, relativi *standard* di controllo (principi di controllo generali) e principi di controllo specifici.

Le altre compagnie del Gruppo, controllate dalla Società, che si sono dotate di un modello di organizzazione, gestione e controllo, si sono ispirate ai contenuti del presente documento ed hanno seguito le stesse fasi di progetto sopra descritte.

3.4 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEI RISCHI DI COMMISSIONE DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

Nell'ambito dell'attività svolta di cui al punto 3.2 del Modello, sono state individuate le attività sensibili indicate nella parte speciale del presente Modello.

I reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e giudicati rilevanti a seguito delle attività di *risk assessment* sono descritti nelle schede di intervista predisposte a seguito degli incontri con i *key officers*.

In particolare, sulla base delle suddette attività sensibili - secondo differenti gradazioni di rischio - si sono ritenuti esistenti profili di rischio di commissione dei reati previsti dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis.1; 25-ter, 25-quinquies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001 e reati di cui alla L. n. 146/2006 (reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, reati informatici, delitti di criminalità organizzata, delitti contro l'industria e commercio, reati societari e corruzione tra privati, delitti contro la personalità individuale, reati commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, reati di ricettazione, riciclaggio, reimpiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e auto riciclaggio, delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori, delitti in materia di violazione del diritto d'autore, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, reati ambientali, impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, reati tributari e reati transnazionali).

Rispetto ai reati previsti dagli artt. 25-bis, 25-quater, 25-quater.1, 25-sexies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-sexiesdecies, 25-septiesdecies, 25-duodevicies (falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reati di abuso di mercato, razzismo e xenofobia, frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, contrabbando, delitti contro il patrimonio culturale, riciclaggio di beni culturali e

devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) durante il *risk assessment* non è stato valutato sussistente un concreto profilo di rischio di commissione degli stessi nell'ambito dello svolgimento delle attività societarie. Tuttavia, i controlli introdotti sono utili anche alla prevenzione di detti reati e, pertanto, nell'ottica di operare nella piena legalità devono essere sempre rispettati.

3.5 DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono rivolte agli Amministratori, al Country Manager, ai responsabili di funzione e, più in generale, a tutti coloro che rivestono all'interno della Società funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione (c.d. soggetti apicali), ai dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente ma anche ogni forma di lavoro assimilabile a quello dipendente) e, ove applicabili, ai fornitori, consulenti, broker e clienti nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la Società (di seguito, tutti, i "**Destinatari**").

3.6. IL CODE OF CONDUCT/CODICE DI CONDOTTA

I principi e le regole contenuti nel presente Modello tengono conto anche di quelli previsti dal Code of Conduct/Codice di Condotta del Gruppo (di seguito anche il "**Codice di Condotta**") adottato formalmente dalla Società.

In termini generali, il Codice di Condotta è un documento ufficiale del Gruppo, indirizzato a tutto il personale, ai consulenti, ai broker, ai collaboratori, ai fornitori, ai clienti e ai terzi in genere e contiene i principi di condotta rilevanti – a cui gli stessi devono conformarsi - ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché dell'immagine delle società del Gruppo.

Il Codice di Condotta prevede, infatti, l'adozione di comportamenti improntati – tra gli altri - alla legalità, onestà, integrità morale, trasparenza e correttezza, obiettività e rispetto della personalità individuale che consentono anche di prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Il Codice di Condotta deve, quindi, essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi di quest'ultimo.

Il Codice di Condotta è reso noto a tutti i destinatari e la Società ne richiede l'osservanza da parte di tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. PREMESSA

Come sopra anticipato - in ottemperanza all'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/2001 - l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche l'"OdV" o l'"Organismo"), così come proposti dalle Linee Guida per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo emanate da Confindustria, possono essere così identificati:

- **Autonomia e indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza si inserisce "*come unità di staff in massima posizione gerarchica con riporto diretto al massimo vertice dell'ente*" ed è privo di poteri decisionali ed operativi in merito all'attività aziendale;
- **Professionalità:** l'OdV deve possedere specifiche competenze in ambito giuridico, economico, nell'ambito delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi;
- **Continuità di azione:** la continuità di azione ha la finalità di garantire il costante controllo dell'efficace, effettiva e costante attuazione del Modello adottato dalla Società ai sensi D.Lgs. 231/2001.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

La Società si è dotata di un Organismo monocratico che non riporta gerarchicamente ad alcuna funzione della Società ed è collocato in posizione di *staff* rispetto agli Amministratori.

4.2. REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI

Ogni componente dell'Organismo di Vigilanza possiede i requisiti di onorabilità⁵, assenza di conflitto d'interessi, assenza di relazioni di parentela e/o di affari *etc.*

In particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- avere relazioni di coniugio, parentela, affinità entro il quarto grado con gli Amministratori;
- essere titolari, direttamente o indirettamente, di quote della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla stessa;
- essere stati condannati con sentenza, anche di primo grado, per i delitti richiamati dal Decreto od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza di requisiti per l'ottenimento della riabilitazione.

Inoltre, la carica di membro dell'OdV non può essere ricoperta da coloro che:

- si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- abbiano rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a enti nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 per illeciti commessi durante la loro carica.

4.3. NOMINA

L'Organismo di Vigilanza è nominato mediante delibera degli Amministratori.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, gli Amministratori assegnano un *budget* annuale affinché l'OdV possa svolgere le attività prescritte dal D.Lgs. 231/2001 quali,

⁵ Le persone fisiche sono in possesso dei requisiti di onorabilità se rispettano, congiuntamente, le seguenti condizioni: a) non si trovino in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; b) non siano state sottoposte a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione; c) non siano state condannate con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione, ad una delle seguenti pene: reclusione per un tempo superiore a sei mesi per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati, valori mobiliari e strumenti di pagamento, nonché per i reati previsti dal decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39; reclusione per un tempo superiore a sei mesi per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile; reclusione per un tempo superiore ad un anno per un delitto contro la pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria; reclusione per un tempo superiore a due anni per qualunque delitto non colposo; d) non abbiano riportato in Stati esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori per fattispecie e durata corrispondenti a quelle che comporterebbero, secondo la legge italiana, la perdita dei requisiti di onorabilità.

a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: analisi e verifiche, valutazione dei rischi, consulenze specialistiche.

In caso di necessità, l'OdV può richiedere integrazioni del *budget*.

Il *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e indipendenza e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

4.4. DECADENZA E REVOCA DALLA CARICA

Il verificarsi - in data successiva all'intervenuta nomina - di una delle condizioni di fatto relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità ostative alla nomina, comporta l'incompatibilità rispetto alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere tempestivamente comunicato agli Amministratori da parte dell'interessato.

Costituiscono, invece, motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- omessa partecipazione, non giustificata, a due riunioni dell'OdV per singolo anno o a quattro riunioni per tutti gli anni di mandato;
- inadempimento ai compiti delegati e/o adempimento degli stessi con ritardo;
- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa di cui al successivo paragrafo 4.11; l'omessa segnalazione agli Amministratori - e, laddove nominati, al Collegio Sindacale e al revisore contabile - di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati;
- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, gli Amministratori potranno comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.5. DURATA IN CARICA

L'Organismo di Vigilanza della Società resta in carica per tre anni dalla nomina ed è rieleggibile. Lo stesso cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso.

Se, nel corso della carica, l'OdV cessa dal suo incarico, gli Amministratori provvedono alla sostituzione.

La rinuncia alla carica ha effetto immediato solo se permanga almeno un componente dell'Organismo di Vigilanza.

Se nel corso della carica dell'OdV gli Amministratori cessassero dalla carica, l'Organismo di Vigilanza continua la propria attività in regime di *prorogatio* fino alla nomina del nuovo amministratore che deciderà se confermarlo o sostituirlo.

L'eventuale compenso per il ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dagli Amministratori.

4.6. FUNZIONI E POTERI

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, posto però che gli Amministratori sono in ogni caso chiamati a vigilare sull'adeguatezza del suo operato, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per lo svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento di funzionamento interno in cui definisce le proprie modalità operative.

L'OdV ha poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza verifica:

- il funzionamento del Modello e l'osservanza delle prescrizioni in questo contenute da parte di tutti i destinatari;
- la reale efficacia e capacità del Modello della Società di prevenire la commissione di reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni della Società o a novità normative.

A tale fine, l'Organismo di Vigilanza può disporre di atti ispettivi e di controllo, di accesso ad atti della Società, riservati e non, ad informazione o dati, a procedure, dati contabili o ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

Per garantire una vigilanza quanto più efficace possibile sul funzionamento e il rispetto del Modello, rientrano fra i compiti dell'OdV, a titolo meramente esemplificativo e non tassativo:

- attivare un piano di verifica volto ad accertare la concreta attuazione del Modello da parte di tutti i destinatari;
- monitorare la necessità di un aggiornamento della mappatura dei rischi e del Modello, in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001, informandone gli Amministratori;
- eseguire periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di rischio;
- monitorare – in collaborazione con gli Amministratori – le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nella Società;
- accogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le eventuali segnalazioni) in ordine al rispetto del Modello;
- coordinarsi con le funzioni aziendali per un migliore monitoraggio delle aree a rischio;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative;
- segnalare agli Amministratori eventuali violazioni di regole contenute nel Modello o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi di adeguamento;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dei Procuratori per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

4.7. REGOLE DI CONDOTTA

L'attività dell'OdV deve essere improntata ai principi di integrità, obiettività, riservatezza.

Tali regole di condotta possono esplicitarsi nei termini che seguono:

- integrità: l'OdV deve operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità, nonché rispettare e favorire il conseguimento degli obiettivi della Società;
- obiettività: l'OdV non deve partecipare ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della propria valutazione. Deve riportare tutti i fatti significativi di cui sia venuto a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate;
- riservatezza: i componenti dell'OdV devono esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non deve usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge o che possano arrecare danno agli obiettivi della Società. Tutti i dati di cui sia titolare la Società devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. e al Regolamento Europeo n. 2016/679 (di seguito, il "GDPR"), nonché in linea con quanto previsto dall'atto di nomina a persona autorizzata al trattamento - ex art. 2-quaterdecies D.Lgs. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. 101/2018 - che la Società conferisce a ciascun componente dell'OdV, per adeguarsi a quanto affermato dall'Autorità Garante per la protezione dei dati personali nel "Parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy degli Organismo di Vigilanza previsti dall'art. 6, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" del 21 maggio 2020.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

4.8. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza è contattabile al seguente indirizzo *e-mail*:

odv@verdaliabio.com

Attraverso il canale sopra riportato all'OdV devono, in particolare, essere trasmesse le seguenti informazioni:

- eventuali modifiche all'assetto interno o alla struttura organizzativa della Società o alla variazione delle aree di attività;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società, il suo personale o suoi organi sociali o di controllo;

- i procedimenti relativi all'applicazione di misure di prevenzione previste dalla legge vigente e i procedimenti da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- gli esiti delle attività di controllo periodico (rapporti, monitoraggi, consuntivi, etc.);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Amministratori, dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro o ambientale;
- le notizie relative alla effettiva attuazione del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- reportistica periodica, prodotta dalle funzioni aziendali, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sulle tematiche ambientali (es. verbale della riunione periodica ex art. 35 D.Lgs. 81/2008);
- i procedimenti disciplinari promossi e la relativa definizione;
- da parte del Gestore, le Segnalazioni *Whistleblowing* pervenute, rilevanti rispetto al D.Lgs. 231/2001 e al Modello, affinché l'OdV, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento sempre nel rispetto delle garanzie per il segnalante previste dal D.Lgs. 24/2023;
- da parte del Gestore, un aggiornamento periodico o dati riassuntivi e sintetici sull'attività complessiva di gestione delle Segnalazioni *Whistleblowing*, anche non relative al D.Lgs. 231/2001 e/o al Modello, al fine di verificare il funzionamento del sistema *whistleblowing* e proporre alla Società eventuali necessità di un suo miglioramento;
- i flussi informativi, definiti nella Parte Speciale del Modello nonché dall'Organismo di Vigilanza, per ciascuna attività sensibile.

Tale canale non può, invece, essere utilizzato per la trasmissione delle Segnalazioni *Whistleblowing* aventi ad oggetto violazioni del Modello o illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in quanto per questa tipologia di informazioni la Società ha adottato canali appositi, idonei al rispetto delle garanzie previste a tutela del segnalante dal D.Lgs. 24/2023. Per quest'ultimo fine, invero, devono essere utilizzati esclusivamente i canali indicati al paragrafo 4.9 della Parte Generale del Modello.

In ogni caso, qualora pervenissero segnalazioni al canale dell'OdV, affinché le stesse siano trattate come Segnalazioni *Whistleblowing*, è necessario che il segnalante abbia indicato espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* o che tale volontà sia desumibile dalla segnalazione stessa.

In tal caso, l'OdV:

- tratterà le informazioni di cui ha avuto conoscenza con modalità idonee a garantirne la piena riservatezza;
- trasmetterà la segnalazione classificata come Segnalazione *Whistleblowing* al Gestore – tramite i canali di cui al paragrafo 4.9 - senza ritardo e, comunque, entro 3 giorni dalla ricezione, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante;
- successivamente alla comunicazione al Gestore, eliminerà la segnalazione;
- dovrà comunque essere coinvolto dal Gestore per approfondire la segnalazione avente ad oggetto violazioni del Modello o illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, l'OdV tratterà la segnalazione come un flusso informativo.

4.9. SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

La Società, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, ha implementato un sistema che consente la possibilità di segnalare atti o fatti che possano costituire violazioni dei reati presupposto per l’applicazione del D.Lgs. 231/2001 e del Modello non riconducibili alle violazioni del diritto dell’UE definite nell’art. 2, comma 1 lett. a) nn. 3-6) del suddetto decreto⁶.

⁶ L’art. 2, comma 1, lett. a) nn. 2-6):

“1. Ai fini del presente decreto, si intendono per:

a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e che consistono in:

1) (omissis);

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

3) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell’allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all’articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell’Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano

Tale sistema garantisce la riservatezza e la protezione dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, dei facilitatori⁷ e del soggetto eventualmente segnalato.

Infine, consente che le segnalazioni siano ricevute, esaminate e valutate attraverso canali di segnalazione specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di reporting⁸.

In particolare, la Società ha istituito i seguenti canali di segnalazione interna utilizzabili dai destinatari in maniera alternativa:

- per iscritto, attraverso il **Whistleblowing Software** raggiungibile tramite il link pubblicato sul sito internet della Società (www.verdaliabio.com)
- oralmente:
 - chiamando il seguente numero telefonico: **+34 661 340 281** (numero di Madrid. Comunicare solo in lingua spagnola o inglese);
 - oppure nell'ambito di un incontro con il Gestore, da fissare scrivendo al seguente indirizzo e-mail pedro.perea@verdaliabio.com;
 - oppure registrando una **nota vocale** sul Whistleblowing Software.

Per ogni ulteriore informazione, si rinvia alla "Whistleblowing Policy" del Gruppo e all'"Allegato A – Disposizioni specifiche valide per Verdalia Bioenergy Italy S.r.l. e società controllate" pubblicate sul sito internet e diffuse internamente a tutti i dipendenti della Società.

Nei confronti di tutti i soggetti che commettono specifiche violazioni della "Whistleblowing Policy" del Gruppo e dell'"Allegato A – Disposizioni specifiche valide per Verdalia Bioenergy Italy S.r.l. e società controllate" vengono applicate le sanzioni disciplinari specificate al successivo capitolo 5.

le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6) *atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5)*".

⁷ Ai sensi dell'art. 2, comma 1 let. h) il facilitatore è definito come segue: "una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata".

⁸In particolare, il comma 2 bis dell'articolo 6 D.Lgs. 231/2001 prevede per le società l'obbligo di adottare sistemi interni di segnalazione delle violazioni, ossia di procedure specifiche che permettano al personale delle società di dar nota della presenza di atti o fatti che possono costituire violazioni potenziali o effettive garantendo tutte le tutele di cui al D.Lgs. 24/2023. Nello specifico: "2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".

4.10. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione in possesso dell'OdV è trattata in conformità al D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. e al GDPR.

A tal proposito, in forza del parere espresso dall'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali in data 12 maggio 2020 circa la qualificazione soggettiva ai fini privacy dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, in ragione del trattamento dei dati personali che l'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate all'OdV comporta, la Società – nell'ambito delle misure organizzative da porre in essere in attuazione del principio di accountability – in qualità del Titolare del Trattamento (art. 24 del GDPR) designa ogni componente dell'OdV quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati personali (artt. 29 GDPR ed art. 2 *quaterdecies* D.Lgs. 196/2003).

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute - nell'espletamento dei propri compiti istituzionali, vengono custodite a cura dell'OdV in un apposito archivio e conservate, in ottemperanza ai principi di cui all'art. 5 del GDPR, per il tempo necessario rispetto agli scopi per i quali è stato effettuato il trattamento e comunque per un periodo non superiore a dieci anni.

L'Organismo di Vigilanza provvede affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente nel caso di nomina di un nuovo OdV.

4.11. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI DELLA SOCIETÀ

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia e osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza semestrale una relazione informativa, relativa all'attività svolta, da presentare agli Amministratori;
- immediatamente, al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare agli Amministratori.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;

- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi della Società cui l'Organismo di Vigilanza riferisce sono documentati. L'OdV cura l'archiviazione della relativa documentazione.

4.12. RAPPORTI CON GLI ORGANISMI DI VIGILANZA DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE

Al fine di esaminare e condividere le esperienze significative maturate nel corso della propria attività di vigilanza, l'Organismo di Vigilanza della Società promuove un incontro periodico con gli organismi di vigilanza delle altre società del Gruppo.

In tale occasione, gli Organismi si scambiano reciprocamente le informazioni eventualmente utili rispetto ad eventi o circostanze rilevanti per lo svolgimento delle attività di competenza degli stessi.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. PREMESSA

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre condizioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo qualora prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto al personale quanto ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale (ad es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori *etc.*) nell'altro caso.

Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio per i dipendenti, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del Decreto, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

5.2. VIOLAZIONI DEL SISTEMA WHISTLEBLOWING

Il mancato rispetto della "Whistleblowing Policy" del Gruppo e dell'"Allegato A – Disposizioni specifiche valide per Verdalia Bioenergy Italy S.r.l. e società controllate", richiamate al paragrafo 4.9 della Parte Generale del Modello, comporta l'applicazione del presente sistema disciplinare.

In particolare, la Società intraprenderà ogni più opportuna azione disciplinare nei confronti di:

- tutti i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le Segnalazioni *Whistleblowing*;
- chi approfondisce le segnalazioni: (i) quando non è stata svolta l'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute; (ii) quando violi l'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione di cui alle segnalazioni su indicate;
- tutti i soggetti segnalanti, nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per il reato di diffamazione

commesso con la segnalazione o per i reati di calunnia o di diffamazione commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o qualora sia accertata la responsabilità civile del segnalante per comportamenti riconducibili ai reati sopra indicati in caso di dolo o colpa grave.

Al fine di promuovere l'efficacia dei canali di Segnalazione *Whistleblowing* di cui al paragrafo 4.9 della Parte Generale del Modello, la Società pone il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante e delle altre persone a cui si estende la medesima tutela così come previsto dalla *Whistleblowing Policy* del Gruppo e dell'"Allegato A – Disposizioni specifiche valide per Verdalia Bioenergy Italy S.r.l. e società controllate" (es. facilitatore) per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa e prevede sanzioni nei confronti di chi viola tali misure.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

5.3. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI

Con riguardo ai lavoratori dipendenti non dirigenti, il sistema disciplinare applicato dalla Società è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti che operano nel settore energia e petrolio.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello e al Code of Conduct/Codice di Condotta da parte dei dipendenti costituisce illecito disciplinare.

In particolare, le infrazioni delle disposizioni contenute nel Modello e del Code of Conduct/Codice di Condotta potranno essere punite – a seconda della gravità della violazione e tenuto conto dell'eventuale recidiva – con:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non superiore a quattro ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni lavorativi;
- licenziamento.

Nell'ottica del Modello:

1. incorre nel provvedimento del **richiamo verbale** il lavoratore che commetta lievi violazioni, anche con condotte omissive, che non abbiano rilevanza esterna, delle disposizioni contenute nel Modello o nel Code of Conduct/Codice di Condotta, ovvero non comunichi all'OdV le informazioni previste dal Modello;
2. incorre nel provvedimento dell'**ammonizione scritta** il lavoratore che commetta violazioni, anche con condotte omissive, delle disposizioni contenute nel Modello o nel Code of Conduct/Codice di Condotta, ovvero non comunichi all'OdV le informazioni previste dal Modello nonché il lavoratore che violi in modo reiterato le disposizioni indicate al punto 1;
3. incorre nel provvedimento della **multa in misura non superiore a quattro ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare** chi **a)** violi più volte i principi e i protocolli previsti dal presente Modello o nel Code of Conduct/Codice di Condotta o **b)** adotti, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello o **c)** violi in modo reiterato le disposizioni indicate al punto 2;
4. incorre nel provvedimento della **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni** lavorativi il lavoratore che: **a)** violi colposamente le prescrizioni del Modello o del Code of Conduct/Codice di

Condotta, arrecando un danno alla Società o esponendola a una situazione di pericolo in ordine alle sanzioni previste nel D.Lgs. 231/2001 o **b)** violi l'obbligo di comunicare all'OdV la commissione di uno o più reati previsti dal Decreto di cui sia in qualsiasi modo a conoscenza o **c)** violi in modo reiterato le disposizioni indicate al punto 3;

5. incorre nel provvedimento del **licenziamento** il lavoratore che: **a)** eluda fraudolentemente il Modello, determinando la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto o **b)** ponga in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001 o **c)** violi in modo reiterato le disposizioni indicate al punto 4 o **d)** effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di violazioni del Modello e di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 che si rivelino infondate e di chi compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di violazioni del Modello e di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Al fine di ottemperare alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 con riguardo all'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto da parte dei dipendenti non dirigenti delle misure previste nei modelli di organizzazione, gestione e controllo, la Società si avvale quindi del sistema disciplinare sopra brevemente descritto.

Inoltre, il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Modello, dal Code of Conduct/Codice di Condotta e dalle prassi esistenti nella Società, ad opera dei dipendenti, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare la comminazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente e dal CCNL applicabile.

Conformemente all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e alle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza dei Procuratori.

La Società, nella determinazione dei piani premianti, può definire degli obiettivi collegati al rispetto del presente Modello e delle regole ivi richiamate.

5.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Con riguardo ai dirigenti, in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il Datore di Lavoro, in caso di violazione dei principi generali del Modello adottato (da intendersi nello specifico anche con riferimento alle disposizioni inerenti al sistema

whistleblowing indicate nel paragrafo 5.2. di cui sopra ed all'interno delle "Whistleblowing Policy" del Gruppo e dell'"Allegato A – Disposizioni specifiche valide per Verdalia Bioenergy Italy S.r.l. e società controllate") e delle regole di comportamento imposte dal Code of Conduct/Codice di Condotta, gli Amministratori assumono nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse quali la revoca di deleghe e procure, il disconoscimento dei corrispettivi previsti nei piani premianti e il licenziamento, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

È passibile di licenziamento il dirigente che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di violazioni del Modello o di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa.

Analoga sanzione è prevista per il dirigente che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di violazioni del Modello o di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 che si rivelano infondate.

5.5. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

La Società valuta con particolare rigore le infrazioni di quanto previsto dal Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e che ne manifestano, dunque, l'immagine verso i terzi.

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello (da intendersi nello specifico anche con riferimento alle disposizioni inerenti al sistema *whistleblowing* indicate nel paragrafo 5.2. di cui sopra ed all'interno delle "Whistleblowing Policy" del Gruppo e dell'"Allegato A – Disposizioni specifiche valide per Verdalia Bioenergy Italy S.r.l. e società controllate") o del Code of Conduct/Codice di Condotta da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Socio, che assumerà le opportune iniziative ai sensi di legge.

La Società, nella determinazione dei piani premianti, può definire degli obiettivi collegati al rispetto del presente Modello e delle regole ivi richiamate.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Inoltre, salva ogni altra azione a tutela della Società, è passibile di revoca del mandato l'Amministratore che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di violazioni del Modello o di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa.

Analoga sanzione è prevista per l'Amministratore che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di violazioni del Modello o di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 che si rivelano infondate.

5.6. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, broker o altri terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto, del Modello (da intendersi nello specifico anche con riferimento alle disposizioni inerenti al sistema *whistleblowing* indicate nel paragrafo 5.2. di cui sopra ed all'interno delle "Whistleblowing Policy" del Gruppo e dell'"Allegato A - Disposizioni specifiche valide per Verdalia Bioenergy Italy S.r.l. e società controllate") e/o del Code of Conduct/Codice di Condotta, potrà determinare l'applicazione di penali, la rimozione delle situazioni irregolari o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine, è previsto l'inserimento all'interno dei contratti (di fornitura, di collaborazione, di appalto *etc.*) di specifiche clausole che richiedano l'assunzione di un impegno ad osservare la normativa vigente, il D.Lgs. 231/2001 e le regole indicate nel Code of Conduct/Codice di Condotta e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione della stessa e a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In relazione ai contratti già in essere, è prevista la trasmissione di apposite lettere di impegno delle controparti contrattuali al rispetto dei sopra citati principi.

Competerà poi all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi e provvedere al loro eventuale aggiornamento.

6. LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE

Pur in mancanza di una specifica previsione all'interno del D.Lgs. 231/2001, le Linee Guida sulla predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, precisano che la comunicazione al personale e la sua formazione sono due fondamentali requisiti del Modello ai fini del suo corretto funzionamento.

Infatti, al fine di dotare il Modello di efficacia scriminante, la Società assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di tempestività, efficienza (completezza, chiarezza, accessibilità) e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni della Società che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Il personale è tenuto a: *i*) acquisire consapevolezza del D.Lgs. 231/2001 e dei contenuti del Modello messi a sua disposizione; *ii*) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita al personale la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello, i protocolli di controllo e le procedure ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, il personale, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è tenuto a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

La Società provvede ad adottare idonei strumenti di comunicazione per aggiornare il personale circa le eventuali modifiche apportate al presente Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per il personale ed è oggetto di documentazione ed archiviazione.

7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Gli Amministratori, dopo aver consultato l'Organismo di Vigilanza, deliberano gli aggiornamenti del Modello ed il suo adeguamento in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- cambiamenti delle aree di *business*;
- notizie di tentativi o di commissione dei reati considerati dal Modello;
- notizie di nuove possibili modalità di commissione dei reati considerati dal Modello;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica e, comunque, tutte le volte intervengano modifiche legislative che necessitino un tempestivo intervento di modifica. Le attività di revisione effettuate sono formali e delle stesse vengono conservate le rispettive registrazioni.

L'Organismo di Vigilanza viene informato tempestivamente in merito a qualsiasi modifica del Modello.