



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

POWERCROP S.P.A.

PARTE GENERALE

Documento adottato dall'Organo di Amministrazione della Società il 17 aprile 2014 e modificato il 25 febbraio 2019, il 27 gennaio 2021 ed il 09 aprile 2025

INDICE

DEFINIZIONI.....	4
1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001.....	6
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001.....	6
1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.....	7
2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ.....	10
2.1 Il Modello adottato dalla Società e obiettivi perseguiti.....	10
2.2 Destinatari.....	10
2.3 Funzione del Modello.....	10
2.4 Elementi strutturali del Modello.....	11
2.5 Costruzione del Modello.....	13
2.6 Adozione, modifiche ed integrazioni del Modello.....	14
2.7 Adozione del Modello nell'ambito delle Società controllate.....	15
2.8 Verifiche sul Modello.....	15
2.9 Nomina difensore di fiducia dell'ente.....	15
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
3.1 Individuazione e nomina dell'organismo di vigilanza.....	16
3.2 Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'organismo di vigilanza.....	17
3.3 Durata in carica.....	18
3.4 Decadenza e revoca dei componenti dell'organismo di vigilanza.....	19
3.5 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza.....	20
3.6 Verifiche e <i>reporting</i> nei confronti degli Organi Sociali.....	21
3.7 Coordinamento tra l'organismo di vigilanza della Società e gli organismi di vigilanza delle società controllate.....	22
4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI.....	23

4.1	Comunicazioni urgenti e/o ad evento o periodiche relativamente ad informazioni su aree di rischio/attività sensibili rilevanti nell'ambito del D.lgs. 231/2001.....	23
4.2	Segnalazioni da parte di esponenti Aziendali o da parte di terzi.....	24
5.	SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA.....	26
5.1	Selezione del personale.....	26
5.2	Informazione e formazione del personale.....	26
5.3	Selezione di fornitori e partner.....	27
5.4	Informativa a fornitori e partner.....	27
5.5	Obblighi di vigilanza.....	28
5 BIS.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING.....	29
1.	Recepimento della Direttiva 2019/1937.....	29
6.	SISTEMA SANZIONATORIO.....	31
6.1	Principi generali.....	31
6.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti della Società.....	32
6.3	Misure nei confronti dei Dirigenti.....	33
6.4	Misure nei confronti dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dell'Organo di Controllo.....	34
6.4	Misure nei confronti dei componenti dell'organismo di vigilanza.....	35
6.5	Misure nei confronti di Fornitori e Partner.....	35
6.6	Misure in caso di ritorsione nei confronti del segnalante.....	36
7.	MODELLO, CODICE ETICO E PIANO DI TOLLERANZA ZERO ALLA CORRUZIONE.....	38

DEFINIZIONI

Le definizioni di seguito indicate trovano applicazione nella presente Parte Generale, nonché nelle singole Parti Speciali, fatte salve le ulteriori definizioni contenute in queste ultime.

Aree a Rischio: *le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti come di seguito definiti.*

Assemblea dei Soci o Assemblea: *l'organo deliberativo della Società, in cui si forma la volontà dei soci, che viene poi attuata dall'Organo di Amministrazione.*

CCNL: *i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ai dipendenti della Società.*

Codice Etico: *il Codice Etico del Gruppo Enel adottato dall'Organo di Amministrazione della Società in data 17 aprile 2014 e successivi aggiornamenti.*

Destinatari: *gli Esponenti Aziendali, i Fornitori, i Partner della Società, nonché tutti coloro i quali, pur non rientrando in una delle sopra citate categorie, operano su mandato o nell'interesse delle società della Società.*

Dipendenti: *i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.*

D. Lgs. n. 231/2001 o il Decreto: *il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.*

Enti: *entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.).*

Esponenti Aziendali: *amministratori, sindaci, liquidatori e dipendenti della Società.*

Fornitori: *i fornitori di beni e servizi non legati alla Società da vincoli societari ed i prestatori d'opera, di natura non intellettuale, non legati alla Società da vincoli di subordinazione, inclusi i consulenti.*

Illeciti: *gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF).*

Linee Guida: le linee guida adottate da associazioni rappresentative degli enti per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. n. 231/2001.

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo – di cui al D. Lgs. n. 231/2001 – adottato dalla Società.

Organismo di vigilanza: l'organismo, di natura collegiale, (Organismo di Vigilanza o "OdV") o monocratica (Compliance Officer o "CO"), preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione della Società, nonché al relativo aggiornamento, istituito ai sensi dell'art. 6, comma primo, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001.

Organi Sociali: l'Organo di Amministrazione e l'Organo di Controllo della Società.

Organo di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Unico.

Organo di Controllo: il Collegio Sindacale o il Sindaco Unico.

P.A.: la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).

Partner: le controparti con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere).

Piano Tolleranza Zero alla Corruzione: il programma di lotta alla corruzione del Gruppo Enel e adottato dall'Organo di Amministrazione della Società in data 17 aprile 2014 e relativi aggiornamenti.

Powercrop o la Società: Powercrop S.p.A., con sede legale in RUSSI (RA), Vicolo Carrarone 5.

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.

Società controllate: società di diritto italiano controllate da Powercrop S.p.A.

Special Purpose Vehicle (SPV): "società veicolo" di diritto italiano, controllata al 100% da Powercrop e prive di dipendenti, creata per portare a termine una o più specifiche operazioni.

1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il D. Lgs. n. 231/2001 ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti per alcuni reati previsti dal medesimo Decreto (c.d. "reati presupposto") commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (cd. soggetti apicali), nonché (ii) da soggetti sottoposti alla altrui direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (cd. soggetti sottoposti).

In particolare, l'individuazione dei cd. soggetti apicali deve essere effettuata tenendo conto della funzione in concreto svolta nell'ambito delle proprie mansioni e dunque della capacità di esercitare una influenza significativa sulla società o su una sua unità produttiva. Per ciò che attiene ai cd. soggetti sottoposti, si ha riguardo ai soggetti legati all'Ente da rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato nonché a collaboratori esterni (quali, a titolo esemplificativo i fornitori).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Tale disciplina mira dunque a coinvolgere gli Enti nella punizione di taluni reati commessi nel loro interesse (nell'ottica della politica d'impresa adottata) o a loro vantaggio (al fine di conseguire un beneficio patrimoniale dalla commissione del Reato).

Tra le sanzioni previste, oltre a quelle pecuniarie, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Si rileva inoltre che le fattispecie incriminative previste dal Decreto, quand'anche integrate solo allo stadio del tentativo, generano, per l'Ente, la responsabilità prevista dal Decreto. In particolare, l'art. 26, comma 1 del Decreto stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui la Società, ai sensi dell'articolo 26 "impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento".

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto ricomprende gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa, così come individuate in Appendice, nelle singole Parti Speciali.

Nel Modello Organizzativo sono prese in considerazione, solo le fattispecie di Reato per le quali si rilevi un possibile livello di rischio rispetto alle attività svolte dalla Società, sulla base dell'analisi del rischio effettuata periodicamente dai consulenti della Società. È previsto che, con l'approvazione dell'Organo di Amministrazione della Società, il Modello venga integrato con ulteriori Parti Speciali relative a determinate tipologie di Reati ogni qualvolta, sulla base delle periodiche verifiche effettuate, risulti opportuno procedere in tale direzione.

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, ha previsto, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità stabilendo che, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non sia responsabile se prova che:

- a)** l'organo dirigente dell'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi;
- b)** il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c)** le persone che hanno commesso i Reati abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
- d)** non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Qualora invece il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza da parte degli organi dirigenti degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi e l'organismo di vigilanza ha diligentemente svolto le sue funzioni, si presume esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza e, quindi, la responsabilità dell'Ente.

Il Decreto prevede che il Modello di organizzazione e gestione debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali Reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

2.1 Il Modello adottato dalla Società e obiettivi perseguiti

L'implementazione del Modello si inserisce nell'ambito di una più ampia politica volta, unitamente ad altri strumenti di governance quali il Codice Etico ed il Piano di Tolleranza Zero alla Corruzione, a sensibilizzare coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati.

Il Modello predisposto dalla Società tiene presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate da Confindustria.

Le previsioni contenute nel Modello – in particolare per ciò che attiene le singole Parti Speciali che lo compongono – sono state elaborate tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo della Società.

2.2 Destinatari

Sono Destinatari del Modello e, in quanto tali, sono tenuti – nell'ambito delle rispettive responsabilità e competenze – alla conoscenza ed osservanza dello stesso:

- i componenti degli Organi Sociali;

- i dipendenti;
- tutti coloro i quali, pur non essendo collocati organizzativamente all'interno della Società, operano su mandato o nell'interesse della medesima.

2.3 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione dei Reati.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, soprattutto in attività connesse alle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati.

2.4 Elementi strutturali del Modello

Devono considerarsi quali elementi strutturali del Modello:

- ✎ **la mappa delle Aree a Rischio;**
- ✎ **l'adozione di un sistema procedurale per la prevenzione del rischio**, attraverso l'implementazione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire;
- ✎ **l'adozione di procedure** che garantiscano la **tracciabilità e documentabilità delle operazioni** poste in essere nell'ambito delle Aree a Rischio; conseguentemente, "ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua", al fine di assicurare che tutte le operazioni aziendali siano autorizzate ad un predefinito livello e che siano supportate da adeguata documentazione, tale da assicurare la trasparenza delle operazioni stesse e da facilitarne in ogni momento la verifica;
- ✎ **la segregazione dei ruoli** nella strutturazione dei processi aziendali e, in primo luogo, nelle attività di gestione delle risorse finanziarie; in particolare, la segregazione dei ruoli, in forza del quale "nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo aziendale", si pone come obiettivo quello di evitare che un Dipendente si trovi nella situazione di poter nascondere errori od irregolarità, relativi ad un'operazione commessa nello svolgimento delle proprie mansioni, senza che altri colleghi impegnati nella stessa operazione riscontrino l'errore o l'irregolarità, con la fondamentale conseguenza che un'irregolarità potrebbe avvenire solamente in caso di collusione tra due o più responsabili. Nella Società il principio trova realizzazione sia nella struttura organizzativa, , con la presenza di molteplici livelli di riparto gerarchici, nel sistema di deleghe e procure relativamente alla gestione delle singole operazioni e transazioni;
- ✎ la definizione di **poteri autorizzativi coerenti** con le responsabilità assegnate; in particolare, è necessario che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma:
 - (i) sia formalizzata e indichi con chiarezza i soggetti ed i poteri delegati;
 - (ii) preveda limiti al relativo esercizio;

(iii) preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati e disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni nell'esercizio dei medesimi;

- ✎ **l'attribuzione ad un organismo di vigilanza** del compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia del Modello;
- ✎ *l'adozione, nell'ambito dei principali processi, di (i) un **sistema di controllo di gestione e di un sistema di controllo dei flussi finanziari**, che assicurino, tra l'altro, che tutti gli esborsi monetari siano richiesti, autorizzati, effettuati e verificati da soggetti differenti e con la previsione di livelli autorizzativi differenti in relazione agli importi gestiti; e nel contempo, (ii) l'implementazione di un **sistema di remunerazione ed incentivazione** caratterizzato dalla ragionevolezza degli obiettivi fissati che tengano in debito conto l'osservanza dei comportamenti e il rispetto dei valori previsti dalla normativa interna vigente;*
- ✎ l'attività di **diffusione, sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli aziendali** delle regole comportamentali, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza e delle procedure istituite;
- ✎ *il programma per la verifica dei comportamenti societari, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post) e la **valutazione periodica del sistema di controllo per la prevenzione dei reati**, nonché il suo adeguamento in termini di capacità di contrastare efficacemente, ovvero ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati; a tal riguardo si precisa che la soglia concettuale di accettabilità nella costruzione di un sistema di controllo preventivo di reati di tipo doloso è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente mentre, con riferimento ai reati colposi, dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello organizzativo di prevenzione nonostante l'attività di vigilanza svolta;*
- ✎ *l'adozione di un **idoneo sistema disciplinare** finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello.*

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni societarie ed a effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai Reati da prevenire, la Società ha individuato:

1. le policy e procedure aziendali;
2. il Codice Etico;
3. il Piano di Tolleranza Zero alla Corruzione;
4. il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
5. il sistema di deleghe e procure;
6. il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
7. ogni altra documentazione relativa ai sistemi di controllo in essere nella Società;
8. le procedure e gli applicativi informatici.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati (sui quali il personale interessato deve essere periodicamente aggiornato) non vengono riportati dettagliatamente nel Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società sono tenuti a rispettare.

2.5 Costruzione del Modello

L'attività di costruzione del Modello (e di successiva integrazione, qualora gli interventi abbiano carattere sostanziale ed attengano pertanto, a titolo esemplificativo, all'individuazione di nuove Aree a Rischio o alla predisposizione di nuove Parti Speciali) è preceduta da una serie di attività, suddivise nelle seguenti fasi:

1) Mappatura ed analisi delle Aree a Rischio

Durante tale fase viene effettuata un'analisi del contesto interno di riferimento, al fine di mappare le attività svolte dalla Società e, tra queste, individuare, in base all'effettiva operatività della stessa, quelle in cui possano essere realizzati i Reati (c.d. Aree a Rischio).

L'individuazione delle Aree a Rischio viene effettuata – per classi di reato e secondo un approccio per attività – attraverso l'esame della

documentazione societaria ritenuta rilevante e, ove opportuno, la consultazione dei Dipendenti e dei soggetti in posizione apicale che rivestono all'interno della Società funzioni rilevanti in relazione alle tematiche affrontate dal Decreto.

L'attività di mappatura delle aree a rischio viene altresì espletata dando opportuna rilevanza alle esperienze maturate nell'ambito della pregressa attività societaria (cd. case history) nonché i principali orientamenti giurisprudenziali in materia. Tra le aree di attività a rischio sono altresì considerate – laddove applicabili – le attività che, pur non avendo un rilievo diretto, potrebbero risultare "strumentali", ovvero determinare le condizioni di fatto per la realizzazione di un Reato nelle Aree a Rischio.

Congiuntamente all'individuazione dei rischi potenziali, si procede con l'analisi del sistema di controllo adottato dalla Società ai fini della prevenzione dei rischi di commissione dei Reati considerati (es. sistema organizzativo e autorizzativo, procedure aziendali, etc.).

Sulla base dei risultati ottenuti si individuano, altresì, eventuali misure di integrazione e/o di miglioramento dei presidi di controllo esistenti.

2) Predisposizione del Modello

In considerazione degli esiti della fase 1) sopra descritta, si procede con la predisposizione ovvero l'integrazione del Modello.

2.6 Adozione, modifiche ed integrazioni del Modello

L'adozione del Modello è rimessa alla decisione dell'Organo di Amministrazione, in conformità alla prescrizione di cui all'art. 6, comma primo, lettera a) del Decreto.

Parimenti, anche le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale, proposte dall'organismo di vigilanza, sono di competenza dell'Organo di Amministrazione.

Tra le circostanze che potrebbero dar luogo all'opportunità di aggiornamento del Modello si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- *l'introduzione di nuovi reati presupposto;*

- orientamenti giurisprudenziali e/o della dottrina prevalente;
- cambiamenti significativi nelle attività svolte dalla Società e/o nella sua struttura organizzativa;
- esperienze registratesi nell'ambito della pregressa operatività aziendale (cd. "analisi storica" o "case history");

Le modifiche meramente formali potranno essere apportate direttamente dall'organismo di vigilanza della Società, che ne darà informativa, tramite le funzioni competenti, all'Organo di Amministrazione alla prima occasione utile.

2.7 Adozione del Modello nell'ambito delle Società controllate

Ciascuna società di diritto italiano controllata da Powercrop S.p.A., fatto salvo quanto previsto per le SPV nel comma seguente, provvede alla predisposizione, revisione e adozione del proprio modello organizzativo. La Società verifica, sul piano generale, le attività di aggiornamento del Modello da parte delle società di diritto italiano da essa controllate per favorirne una corretta ed omogenea attuazione.

Le SPV controllate al 100% da Powercrop S.p.A. e prive di dipendenti, tenuto conto della valutazione dei rischi, possono non adottare un proprio Modello. Con riferimento a quest'ultime, l'organismo di vigilanza di Powercrop S.p.A., al fine di garantire il presidio sulle aree a rischio che possono comportare una risalita di responsabilità verso Powercrop S.p.A., monitora le attività di controllo svolte dalla Società su tali SPV.

2.8 Verifiche sul Modello

Il Modello e la sua attuazione sono soggetti ad attività di verifica da parte dell'organismo di vigilanza.

Detta attività è tesa a controllare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia del Modello e del sistema da esso delineato.

La cadenza e l'oggetto specifico delle verifiche sono definiti nel Piano del suddetto organismo di vigilanza.

2.9 Nomina del difensore di fiducia dell'ente in caso di procedimento per reato presupposto

La Società, nel caso in cui venisse contestato un illecito amministrativo quale reato presupposto previsto dal D.lgs. 231/01, partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 39 D.lgs n. 231/2001.

In tale ultimo caso, sussistendo un conflitto di interessi tra l'indagato/imputato e l'Ente dallo stesso rappresentato, questi non potrà validamente nominare il difensore di fiducia dell'Ente¹, di talché la Società si è dotata di una procedura per procedere alla nomina del difensore dell'Ente, attribuendone il potere in casi d'urgenza, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, con potere di ratifica da parte dell'assemblea dei soci, da convocarsi secondo le norme dello statuto societario.

1 - Tale principio è stato affermato dalle SS.UU. della Corte di Cassazione penale, con sentenza del 28/05/2015, n. 33041 (c.d. "Gabrielloni"), recentemente richiamata dalla sentenza della II sez. penale, n. 13003 del 31.01.24, in virtù della quale la dottrina ha ritenuto consigliabile l'introduzione

nel Modello Organizzativo di specifiche procedure per la nomina del difensore dell'Ente, nelle ipotesi di conflitto di interessi con il legale rappresentante indagato per reati presupposto di cui al D.lgs. 231/01.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Individuazione e nomina dell'organismo di vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto all'art. 6, comma primo, lett. b) la Società istituisce un organismo di vigilanza di natura collegiale (Organismo di Vigilanza o "OdV") o monocratica (Compliance Officer o "CO") dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, per la vigilanza sul funzionamento e l'osservanza, nonché per l'aggiornamento, del Modello.

Nell'ipotesi di organismo di vigilanza di natura collegiale è previsto un numero complessivo di componenti non inferiore a tre e non superiore a cinque.

Nello svolgimento delle sue attività l'organismo di vigilanza può avvalersi sia di soggetti esterni che interni alla Società.

Inoltre, in conformità con quanto espressamente previsto dall'art. 6, comma 4-bis del Decreto, la funzione di organismo di vigilanza può essere rivestita dall'Organo di Controllo della Società.

Sono demandate all'Organo di Amministrazione o all'Assemblea dei Soci, nel caso in cui le funzioni di organismo di vigilanza siano affidate all'Organo di Controllo:

- a)** la decisione relativa alla natura monocratica o collegiale dell'organismo di vigilanza;
- b)** la determinazione del numero effettivo dei componenti dell'organismo di vigilanza collegiale;
- c)** l'individuazione e la nomina dei componenti dell'organismo di vigilanza;
- d)** l'emolumento spettante ai componenti dell'organismo di vigilanza.

Dell'avvenuta nomina dell'organismo di vigilanza – ovvero di qualunque successivo cambiamento nella composizione dei relativi membri - è data comunicazione a tutti gli Esponenti Aziendali attraverso adeguata pubblicità.

3.2 Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'organismo di vigilanza

I componenti dell'organismo di vigilanza dovranno possedere adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, oltre che di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.

A tal proposito si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'organismo di vigilanza sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo e che abbia possibilità di accedere di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'organismo di vigilanza, in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, devono godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e non devono essere titolari di funzioni di tipo esecutivo;
- infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che i componenti dell'organismo di vigilanza siano scelti tra soggetti in possesso di adeguate professionalità nell'ambito delle materie di controllo e gestione dei rischi aziendali, giuridiche, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza, ambiente e sicurezza sul lavoro”;

Costituiscono causa di ineleggibilità a componente dell'organismo di vigilanza:

- a)** la condanna con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, per avere commesso un Reato, e/o
- b)** l'irrogazione di una sanzione da parte della Consob, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF; ovvero
- c)** la condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Al momento della nomina dei componenti dell'organismo di vigilanza sarà fornita adeguata documentazione in merito al possesso dei requisiti sopra indicati di cui copia sarà conservata agli atti della società.

3.3 Durata in carica

Al momento della nomina è stabilita la durata in carica dell'organismo di vigilanza.

Salvo le ipotesi di decadenza e revoca, l'organismo di vigilanza è chiamato a svolgere in regime di prorogatio le proprie funzioni fino alla nomina di un nuovo organismo di vigilanza.

3.4 Decadenza e revoca dei componenti dell'organismo di vigilanza

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica dei componenti dell'organismo di vigilanza le incompatibilità di cui al precedente paragrafo 3.2 lettere da a) a c) e la sopravvenuta incapacità.

Per i componenti interni dell'organismo di vigilanza è infine prevista la decadenza dall'incarico in caso di assegnazione a funzione o incarico diversi da quelli svolti al momento della nomina ed incompatibili con la permanenza all'interno dell'organismo di vigilanza.

Ferme restando le ipotesi di decadenza automatica, i componenti dell'organismo di vigilanza non possono essere revocati se non per giusta causa, con delibera motivata dell'Organo di Amministrazione o dell'Assemblea dei Soci, nella sola ipotesi in cui l'organismo di vigilanza coincida con l'Organo di Controllo.

Con riferimento esclusivo ai soli componenti interni dell'organismo di vigilanza, gli stessi possono essere revocati anche in virtù di esigenze aziendali documentabili.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca dell'organismo di vigilanza o di un suo componente:

- a)** una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'organismo di vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- b)** nel caso di organismo di vigilanza di natura collegiale, la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificazione;
- c)** la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- d)** in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento o comunque cessazione del rapporto di lavoro;
- e)** le violazioni al Modello, secondo quanto meglio indicato al successivo paragrafo 6.5.

In tutte le ipotesi di decadenza e di revoca, l'Organo di Amministrazione o l'Assemblea dei Soci, nella sola ipotesi in cui l'organismo di vigilanza coincida con l'Organo di Controllo, provvederà quanto prima alla nomina di un nuovo organismo di vigilanza o di un suo componente.

3.5 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza

All'organismo di vigilanza risultano affidati i seguenti compiti:

- *vigilanza sull'effettiva applicazione del Modello;*
- *monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello;*
- *disamina dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, comportamenti illeciti ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001;*
- *analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;*
- *promozione dei necessari aggiornamenti, in senso dinamico, del Modello, proponendoli, se necessario, all'Organo di Amministrazione, al fine di assicurarne l'adeguatezza e migliorarne l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività societaria e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;*

- approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito, il "Piano di Vigilanza"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello;
- coordinamento dell'attuazione del Piano di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati ed esame delle risultanze delle attività effettuate e della relativa reportistica;
- promozione e monitoraggio delle iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;
- riscontro con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, delle richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali, ovvero dagli Organi Sociali, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni della Società e con gli organismi di vigilanza delle società controllate;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'organismo di vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni relative alla Società per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente, e/o per il mezzo di altre funzioni interne o di professionisti/società terze. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione della Società, Dipendente e/o componente degli Organi Sociali, a fronte di richieste da parte dell'organismo di vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'organismo di vigilanza.

L'organismo di vigilanza, inoltre, in virtù delle particolari attribuzioni di cui è investito e delle competenze professionali richieste, può essere supportato nello svolgimento dei suoi compiti da risorse aziendali di volta in volta ritenute necessarie, che potranno altresì costituire uno staff dedicato, a tempo pieno o part-time, qualora ne venisse ravvisata la necessità (a tal riguardo potranno essere individuate nell'apposito regolamento di seguito indicato specifiche previsioni in tal senso).

Peraltro, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno della Società, l'organismo di vigilanza potrà avvalersi di consulenti esterni.

È fatto in ogni caso obbligo alla Società di mettere a disposizione dell'organismo di vigilanza risorse in numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli, nonché di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, sulla base di quanto proposto dall'organismo di vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre in piena autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche) sulla base di decisioni prese a maggioranza assoluta dei suoi componenti.

Nell'ipotesi di organismo di vigilanza collegiale, lo stesso disciplinerà il proprio funzionamento, nonché le modalità di esercizio dei propri poteri – compresi quelli di spesa nel rispetto del budget assegnato - con apposito Regolamento, trasmesso per informativa all'Organo di Amministrazione.

3.6 Verifiche e reporting nei confronti degli Organi Sociali

Sono assegnate all'organismo di vigilanza due linee di reporting:

- . la prima, su base continuativa, con l'Organo di Amministrazione;*
- . la seconda, con cadenza almeno annuale, nei confronti dell'Organo di Controllo, salvo che quest'ultimo non coincida con l'organismo di vigilanza.*

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato con le maggiori garanzie di indipendenza.

In ogni caso, l'organismo di vigilanza di Powercrop potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Con periodicità almeno annuale l'organismo di vigilanza di Powercrop mette a disposizione dell'Organo di Amministrazione l'esito dell'attività di verifica

del periodo di riferimento, evidenziando le carenze eventualmente riscontrate con le possibili azioni da intraprendere a riguardo e le eventuali richieste di aggiornamento del Modello. Inoltre, anche in momento differito, presenta il piano di vigilanza per l'anno successivo.

3.7 Coordinamento tra l'organismo di vigilanza della Società e gli organismi di vigilanza delle società controllate

L'organismo di vigilanza, anche ai fini dell'esercizio della propria attività di vigilanza, definisce termini e modalità per lo scambio di informazioni rilevanti con gli organismi di vigilanza delle società controllate, ove presenti, promuovendo anche l'attivazione di flussi informativi (ad esempio, mediante l'organizzazione di riunioni congiunte, la presentazione di relazioni periodiche etc.), nel rispetto dell'autonomia decisionale demandata a ciascuno. In particolare, gli organismi di vigilanza delle società controllate informano l'organismo di vigilanza della Società, in conformità al Modello di organizzazione, gestione e controllo di queste ultime, in ordine a fatti rilevanti ed eventuali criticità riscontrate nelle attività di vigilanza (ad esempio, in caso di (i) informazione di garanzia inviata alla società controllata o (ii) provvedimenti provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi autorità, da cui si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto).

4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI

Introduzione

In considerazione dei compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello adottato dalla Società, nonché sull'efficacia e l'efficienza del Sistema di Controllo Interno a presidio delle Aree a Rischio identificate, l'OdV riceve:

- comunicazioni urgenti e/o ad evento o periodiche relativamente ad informazioni su Aree a Rischio / attività sensibili rilevanti nell'ambito del Decreto, da predisporre e mettere a disposizione dell'OdV da parte delle unità aziendali rilevanti, nelle modalità e tempistiche esplicitate nel paragrafo 4.1;
- eventuali segnalazioni, relative alla commissione di Illeciti, di Reati o di comportamenti in violazione del Modello, da parte di chiunque ne venga a conoscenza, così come meglio dettagliati al paragrafo 4.2;

4.1 Comunicazioni urgenti e/o ad evento o periodiche relativamente ad informazioni su aree di rischio/attività sensibili rilevanti nell'ambito del D.lgs. 231/2001

Comunicazioni urgenti

L'OdV deve essere tempestivamente e obbligatoriamente informato, da parte di tutti i dipendenti, sulla base delle proprie aree di responsabilità, su informazioni concernenti obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali, quali:

1. interventi di natura ispettiva avviati da organismi pubblici (Magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.);
2. 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 o per gli illeciti;
3. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per i Reati o per gli illeciti;
4. i procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, relativi all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
5. rapporti preparati dai responsabili delle diverse Funzioni aziendali nell'ambito delle loro attività di controllo, qualora dalle stesse emergano profili di criticità circa l'osservanza del Modello e delle norme del Decreto.

Le informative all'organismo di vigilanza sulle comunicazioni sopra menzionate dovranno essere trasmesse all'indirizzo di posta elettronica dedicato: odv231pwc@powercrop.it;

Ogni violazione dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 6.

Flussi informativi "ad hoc" ed "incontri periodici"

In aggiunta ai flussi informativi identificati nel paragrafo precedente, l'organismo di vigilanza esercita le proprie responsabilità di verifica e controllo anche attraverso l'analisi di sistematici flussi informativi periodici, ovvero istituiti all'occorrenza ("ad hoc"), trasmessi dalle funzioni che svolgono attività di controllo di primo livello relativamente alle Aree a Rischio/Attività sensibili identificate nel Modello. Le Unità aziendali devono trasmettere all'organismo di vigilanza

- le informazioni utili a garantire un'adeguata tracciabilità e trasparenza delle operazioni svolte nell'ambito delle singole Aree a Rischio;
- Le informazioni utili a individuare le attività sensibili.

L'elenco dei flussi e la documentazione da trasmettere e/o da mettere a disposizione dell'organismo di vigilanza, con le relative tempistiche ed i canali informativi da utilizzare, sono individuate nelle singole Parti Speciali e/o in istruzioni operative adottate dalla Società.

È facoltà dell'organismo di vigilanza richiedere ai referenti aziendali informazioni di dettaglio circa il contenuto dei suddetti flussi informativi e alla funzione Audit verifiche su operazioni specifiche individuabili nell'ambito dei flussi stessi.

I contenuti di tali flussi informativi periodici potranno essere altresì condivisi nel corso di incontri che l'organismo di vigilanza svolge periodicamente o all'occorrenza con i Responsabili delle diverse unità della Società.

4.2 Segnalazioni da parte di esponenti Aziendali o da parte di terzi (Whistleblowing)

Tutti i destinatari del Modello 231 (dipendenti, dirigenti, amministratori e terzi) sono tenuti a segnalare possibili condotte illecite o irregolarità rilevanti ai sensi del Decreto 231 e inosservanze di natura dolosa/fraudolenta del Modello 231. In conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dalla policy "whistleblowing", la Società ha predisposto un apposito canale per l'inoltro delle Segnalazioni 231 e delle altre segnalazioni rilevanti ai sensi della normativa vigente, gestito dal Gestore delle Segnalazioni nominato dall C.d.A. con apposita delibera, giusto D.Lgs 24/23, idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto e della relativa documentazione. La segnalazione potrà essere effettuata da tutti i soggetti indicati dalla normativa vigente secondo le seguenti modalità:

- via web, tramite la piattaforma ISWEB di segnalazione, anche in forma anonima, disponibile al seguente link: **<https://powercrop.wbisweb.it/>**
- telefonicamente, contattando i numeri raggiungibili tramite la sopracitata pagina web;
- ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole attraverso i suddetti canali.

In linea con quanto già definito nella vigente policy, la Società gestisce le segnalazioni ricevute nei tempi previsti dalla normativa vigente, vieta qualsiasi forma di ritorsione e vigila affinché nessun atto di ritorsione sia posto in essere in ragione di una segnalazione.

La Società applica sanzioni disciplinari nei confronti di (i) chi viola le misure di tutela del segnalante o degli altri soggetti tutelati dalla legge in materia, o (ii) chi ostacola o tenta di ostacolare l'effettuazione della segnalazione; o (iii) chi viola gli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente in materia di Whistleblowing; (iv) chi è responsabile della mancata istituzione o non corretta gestione dei canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dalla normativa vigente in materia di Whistleblowing; o (v) chi è responsabile della mancata verifica e analisi delle segnalazioni; o (vi) chi adotta misure di ritorsione nei confronti del segnalante o degli altri soggetti tutelati dalla legge in materia, in ragione della segnalazione medesima, nonché (vii) segnalante o denunciante quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dello stesso per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

5. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

5.1 Selezione del personale

La Società istituisce processi aziendali per la selezione del personale orientati a criteri di imparzialità, merito e professionalità.

In fase di assunzione, il Modello 231 è consegnato ai dipendenti e reso sempre disponibile a tutto il personale sulla intranet aziendale.

5.2 Informazione e formazione del personale

La Società promuove la conoscenza del Modello e del sistema normativo interno ad esso connesso in favore di tutti gli Esponenti Aziendali.

La formazione del personale, gestita dalla Società in cooperazione con l'organismo di vigilanza, ha l'obiettivo di dare attuazione al Modello promuovendone la diffusione nel contesto adottato dalla Società e sostenendo adeguatamente tutti coloro che sono coinvolti nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio.

Il piano di formazione 231 viene realizzato dalla Funzione Personale e Organizzazione della Società predisponendo iniziative di formazione, che possono recepire eventuali indicazioni dell'organismo di vigilanza, e che tengano in considerazione le molteplici variabili presenti nel contesto di riferimento. In particolare:

- *i target (es. i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo, ecc.);*
- *i contenuti (es. gli argomenti pertinenti in relazione ai destinatari, ecc.);*
- *gli strumenti di erogazione (es. corsi in aula, e-learning, ecc.);*
- *i tempi di erogazione e di realizzazione (es. la preparazione e la durata degli interventi, ecc.);*
- *l'impegno richiesto ai destinatari (es. i tempi di fruizione, ecc.);*

- le azioni necessarie per il corretto sostegno dell'intervento (es. promozione, supporto dei capi, ecc.);
- specifiche esigenze emerse in relazione alla peculiare operatività della Società, eventualmente segnalate anche dall'organismo di vigilanza.

Le iniziative di formazione prevedono:

- una formazione di base *e-learning* per i Dipendenti;
- specifici interventi formativi di varia natura (es. eventi in aula, webinar, sessioni di *induction*) per determinate categorie di dipendenti che – per ruolo aziendale (es. dirigenti) o per collocamento organizzativo – gestiscono attività maggiormente esposte ai rischi reato del Decreto.

I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa di riferimento e del Modello: qualora intervengano modifiche rilevanti (es. estensione della responsabilità amministrativa degli Enti a nuove tipologie di reati), l'organismo di vigilanza, coadiuvato dalla Funzione Personale e Organizzazione e Compliance, identifica gli strumenti e le modalità opportune per assicurare una diffusione adeguata delle modifiche apportate alla popolazione aziendale di riferimento.

I corsi di formazione predisposti per i Dipendenti hanno frequenza obbligatoria: è compito della Funzione Personale e Organizzazione della Società informare periodicamente l'organismo di vigilanza della Società sui risultati – in termini di adesione – di tali corsi, con la collaborazione dei Responsabili che ai vari livelli organizzativi assicurano il completamento dei corsi dei propri collaboratori.

La reiterata ingiustificata mancata partecipazione ai suddetti programmi di formazione da parte dei dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nei paragrafi 6.1, 6.2 e

6.3 della presente Parte Generale.

L'organismo di vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione delle iniziative di formazione e ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte dei Dipendenti, del Decreto e del Modello.

5.3 Selezione di Fornitori e Partner

La Società adotta (e ne valuta periodicamente l'adeguatezza) appositi sistemi di valutazione per la selezione di Fornitori e Partner.

5.4 Informativa a Fornitori e Partner

Ai Fornitori e Partner deve essere resa nota l'adozione del Modello, del Codice Etico e del Piano di Tolleranza Zero alla Corruzione da parte della Società.

Ai medesimi potranno essere altresì fornite apposite informative sulle politiche e procedure adottate dalla Società sulla base del Modello.

5.5 Obblighi di vigilanza

Tutti gli Esponenti Aziendali cui sono attribuite funzioni direttive hanno l'obbligo di svolgerle con la massima attenzione e diligenza, segnalando all'organismo di vigilanza, secondo le modalità previste al precedente capitolo 4, eventuali irregolarità, violazioni o inadempimenti riscontrati nel comportamento degli Esponenti Aziendali che ad essi riportano.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, l'Esponente Aziendale coinvolto potrà essere sanzionato in conformità alla propria posizione all'interno della Società secondo quanto previsto al successivo capitolo 6.

5BIS. PROCEDURA "WHISTLEBLOWING"

1. Recepimento della Direttiva UE 2019/1937

L'adozione del D. Lgs. n. 24/2023 ha introdotto meccanismi di tutela a favore di chi, al fine di segnalare fatti o informazioni relative a possibili illeciti, può incorrere nel rischio di essere oggetto di atti di ritorsione che possono, direttamente o indirettamente, recare danno alla sua vita privata o professionale.

Affianco al segnalante (c.d. "Whistleblower"), le garanzie di tutela sono estese anche alle persone fisiche che lo assistono nel processo di segnalazione e che operano nel medesimo contesto lavorativo di questi (c.d. "facilitatori"); alle persone del medesimo contesto lavorativo e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Le violazioni oggetto di segnalazione devono rientrare nel seguente ambito:

- a) violazioni del Modello di Organizzazione ex D. Lgs. 231/2001 adottato da Powercrop S.p.A.;
- b) condotte illecite ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- c) violazioni degli atti del diritto UE e della relativa normativa nazionale di recepimento.

La Società si è dotata di appositi canali di segnalazione che contemplano le seguenti modalità:

- forma scritta, ai seguenti indirizzi:

Posta: Avv. Emanuele Parrilli c/o PNB Lex Studio Legale, Via Brescia n. 16, 00198 Roma;

- via web, tramite la piattaforma ISWEB di segnalazione, anche in forma anonima, disponibile al seguente link:
<https://powercrop.wbisweb.it/>

- telefonicamente, contattando i numeri raggiungibili tramite la sopracitata piattaforma web;
- su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, attraverso i suddetti canali.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il Gestore rilascia alla persona segnalante, sulla apposita piattaforma, avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

Il Gestore analizza le segnalazioni e ne assicura le relative attività di verifica nel rispetto delle previsioni contenute nella procedura whistleblowing e nel Modello organizzativo adottati da Powercrop S.p.A., e provvede a dare riscontro al segnalante entro il termine di 90 giorni.

Nell'ambito delle proprie attività di verifica e indagine, il Gestore mantiene interlocuzione con la persona segnalante e può richiedere, se necessario, ulteriori integrazioni alla segnalazione.

La Società si impegna a gestire le segnalazioni nel rispetto dei criteri di massima riservatezza, in conformità con le normative in materia di protezione dei dati, e con modalità idonee a tutelare l'identità del segnalante e l'onorabilità dei soggetti segnalati, auspicando, ad ogni livello, la collaborazione a mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno, riservando di valutare l'adozione di provvedimenti, nel caso in cui una segnalazione si riveli infondata e prodotta in malafede al solo scopo di ledere ingiustamente la reputazione o l'onorabilità di una persona o di un soggetto giuridico.

6. SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Principi generali

Il Modello Organizzativo per poter essere efficacemente attuato non può prescindere dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati e, in generale, delle procedure interne del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni qui previste, prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

Su tale presupposto, la Società:

- (i) adotta nei confronti dei Dipendenti il sistema sanzionatorio stabilito dal CCNL di riferimento e le ulteriori misure sanzionatorie di cui al paragrafo 6.2 e 6.3, come di seguito indicato;
- (ii) adotta nei confronti degli Organi Sociali, dei componenti dell'organismo di vigilanza e dei Partner e Fornitori il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia, come meglio descritto rispettivamente ai successivi paragrafi 6.4, 6.5 e 6.6.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite nel prosieguo saranno applicate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di un'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello

- da attuarsi nel rispetto del principio del contraddittorio - ha inizio a seguito della ricezione da parte degli organi o funzioni della Società, di volta in volta

competenti ad irrogare il provvedimento sanzionatorio, della comunicazione con cui l'organismo di vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello, a fronte di una segnalazione ricevuta ovvero dell'acquisizione, durante la propria attività di vigilanza, di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello.

Tale comunicazione dovrà indicare:

- una breve descrizione della condotta contestata e delle circostanze che hanno portato alla sua individuazione;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate;
- le generalità del soggetto responsabile, qualora individuato;
- la documentazione probatoria disponibile.

6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti della Società

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Per i dirigenti si fa a tal fine rinvio al successivo paragrafo 6.3.

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.

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

In particolare, in applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

1) Richiamo verbale: si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

- 2) Rimprovero scritto**: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato in misura da poter essere considerato ancorché non lieve, comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
- 3) Multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare**: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al D.lgs. 231/2001 e al Modello.
- 4) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni**: si applica nel caso di violazioni più gravi rispetto alle infrazioni di cui al punto precedente.
- 5) Licenziamento disciplinare con preavviso**: si applica nel caso di notevole inadempimento in relazione alle disposizioni di cui al Modello adottato dalla Società.
- 6) Licenziamento disciplinare senza preavviso**: si applica in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle regole contenute nel Modello.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal Codice Disciplinare 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.

6.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche:

- la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni di cui ai paragrafi 6.2 e 6.3, per i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle Direzioni aziendali della Società, le quali provvedono, al riguardo, sentito l'organismo di vigilanza.

Il sistema disciplinare viene monitorato dall'organismo di vigilanza e dalla Funzione Personale e Organizzazione della Società.

6.4 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dell'Organo di Controllo

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo di Amministrazione e/o dell'Organo di Controllo, l'organismo di vigilanza informerà gli altri componenti degli Organi Sociali, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative, quali il richiamo in forma scritta, la revoca di poteri ovvero la convocazione dell'Assemblea per deliberare sulla revoca del relativo incarico.

Nell'ipotesi, invece, di Organi monocratici di Amministrazione e/o di Controllo, l'organismo di vigilanza informerà l'Organo di Amministrazione e/o di Controllo che non ha commesso la violazione, il quale assumerà le opportune iniziative, tra cui la convocazione dell'Assemblea per deliberare sulla revoca del relativo incarico.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per un Reato o Illecito Amministrativo, il membro dell'Organo di Amministrazione e/o dell'Organo di Controllo dovrà darne immediata comunicazione all'organismo di vigilanza, all'Organo di Amministrazione e all'Organo di Controllo.

6.5 Misure nei confronti dei componenti dell'organismo di vigilanza

In caso di violazioni del Modello da parte di uno o più componenti dell'organismo di vigilanza, gli altri componenti, nella sola ipotesi di organismo di vigilanza di natura collegiale, o uno o più membri dell'Organo di Amministrazione e/o dell'Organo di Controllo, informeranno immediatamente l'Organo di Controllo e l'Organo di Amministrazione della Società; tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico da parte dell'Organo di Amministrazione.

In caso di violazioni del Modello da parte di uno o più componenti dell'organismo di vigilanza, nell'ipotesi in cui lo stesso coincida con l'Organo di Controllo, l'Organo di Amministrazione, venuto a conoscenza della violazione, provvederà a convocare l'Assemblea per i provvedimenti di cui al 6.4.

6.6 Misure nei confronti di Fornitori e Partner

Nei contratti con i Fornitori e Partner deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto ovvero di previsioni inserite nel Modello che siano ad essi direttamente applicabili e rese note contrattualmente (ad esempio la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto).

Gli interventi sanzionatori nei confronti di Fornitori e Partner sono affidati alla funzione che gestisce il relativo contratto.

6.7 Misure in caso di ritorsione nei confronti del segnalante

La società vieta e sanziona le ritorsioni nei confronti dei Soggetti Protetti. In particolare, le Ritorsioni nonché le condotte idonee ad ostacolare

l'effettuazione di una Segnalazione, sono sanzionabili disciplinarmente ai sensi del sistema disciplinare come previsto all'interno del Modello organizzativo adottato dalla società.

A tutela dei Soggetti Protetti:

- il licenziamento ritorsivo dei Soggetti Protetti è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva adottata nei confronti dei Soggetti Protetti che possa provocare agli stessi un danno "ingiusto";
- in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra Ritorsione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della Segnalazione. La società ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla Segnalazione.

A presidio delle forme di tutela di cui al presente paragrafo, i Soggetti Protetti possono comunicare all'ANAC le Ritorsioni che ritengano di aver subito.

In caso di Segnalazioni Anonime, laddove il Segnalante venga successivamente identificato e abbia subito Ritorsioni, allo stesso saranno garantite le tutele previste dalla legge.

Contrariamente, nel caso in cui:

- sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per, reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- sia accertata la responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave;

le tutele previste dal Decreto Whistleblowing potranno non essere applicate al Segnalante, al quale potrà essere irrogata una sanzione disciplinare. Non è esclusa la responsabilità penale, civile o amministrativa per tutti quei comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione Pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

*Sono altresì previste delle sanzioni amministrative pecuniarie irrogabili dall'ANAC: a) **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;*

*b) **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;*

*c) **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;*

*d) **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;*

*e) **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;*

*f) **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;*

*g) **da 500 a 2.500 euro**, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già*

condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

7. MODELLO, CODICE ETICO E PIANO DI TOLLERANZA ZERO ALLA CORRUZIONE

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico e del Piano Tolleranza Zero alla Corruzione, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice Etico e del Piano Tolleranza Zero alla Corruzione.

Sotto tale profilo, infatti:

- . il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma dalla Società, allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che il Gruppo Enel riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti gli Esponenti Aziendali;
- . il Piano di Tolleranza Zero alla Corruzione del Gruppo Enel, adottato in via autonoma dalla Società, approfondisce il tema della "corruzione", sia pubblica che privata, indicando i principali elementi di controllo e monitoraggio necessari per implementare un efficace processo di gestione del rischio corruzione. Tale Piano, definito in collaborazione con *Transparency International* – associazione internazionale no profit impegnata a favore della legalità – vuole assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti, di tutti gli altri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti. Il Piano supporta nel riconoscimento di facilitazioni e tangenti e nella definizione di misure anticorruzione per contributi e sponsorizzazioni, omaggi e processi di acquisto; tali misure si richiede vengano anche adottate nelle relazioni quotidiane con le Società del Gruppo Enel, i fornitori e i consulenti e tra colleghi;
- . il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei Reati (per fatti che, commessi eventualmente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono

comportare una responsabilità amministrativa della Società in base alle disposizioni del Decreto medesimo).