

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**  
**EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

**AGATOS ENERGIA S.R.L.**

**PARTE GENERALE**

**Approvato con determinazione dell'AU il 17 aprile 2023**

## Sommario

Premessa e note introduttive alla lettura del documento.....	4
Dati aziendali di base.....	5
Breve presentazione della società .....	5
Definizioni .....	7
1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001 .....	8
Il Decreto Legislativo n. 231/2001 .....	8
L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa .....	9
Codici di comportamento delle associazioni di Categoria .....	10
2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI AGATOS ENERGIA SRL .....	12
Il Modello adottato da Agatos Energia Srl e obiettivi perseguiti .....	12
Destinatari .....	12
Funzione del Modello .....	12
Elementi strutturali del Modello .....	12
Costruzione del Modello .....	14
Mappatura ed analisi delle Aree a Rischio.....	14
Adozione del Modello in ambito della Società .....	14
Modifiche e integrazioni del Modello .....	15
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA - COMPLIANT OFFICER .....	16
Identificazione dell'OdV.....	16
Durata in carica .....	16
Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'OdV.....	17
Funzioni e poteri dell'OdV.....	17
Verifiche e reporting nei confronti degli organi societari .....	18
4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	18
Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi .....	18
Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali .....	19
Flussi informativi ed incontri periodici .....	20
Sistema dei poteri .....	20

5. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA.....	21
Selezione del personale .....	21
Informazione e formazione del personale .....	21
Selezione di Fornitori e Partner.....	21
Informativa a Fornitori e Partner .....	22
Obblighi di vigilanza.....	22
6. SISTEMA SANZIONATORIO .....	23
Principi generali.....	23
Sanzioni per i lavoratori dipendenti .....	24
Misure nei confronti dei dirigenti .....	25
Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci .....	25
Misure nei confronti dei componenti dell'OdV .....	25
Misure nei confronti di Fornitori e Partner .....	26
7. MODELLO E CODICE ETICO .....	27

## Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento<sup>1</sup> è stato predisposto come sintesi del progetto di conformità e compliance al Decreto legislativo 231 del 2001 al fine di presentare il Modello<sup>2</sup> di organizzazione e gestione adottato dall'azienda.

L'impresa, collocata all'interno di una dimensione sociale ed etica, ha adottato un approccio innovativo ispirato al coinvolgimento attivo degli stakeholder in termini di strategia d'impresa al fine di soddisfare le esigenze degli stessi e di garantire una gestione aziendale efficace ed efficiente. Agli stessi si richiede totale trasparenza in conformità alla c.d. responsabilità sociale d'impresa<sup>3</sup>.

L'approccio adottato dall'azienda si ricava dal modello Environmental, Social & Governance, abbreviato ESG, il quale include una puntuale e specifica rendicontazione su tali temi.

Il presente documento è quindi uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione (stakeholder), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del modello), redatto al fine di conoscere procedure e prassi operative e migliorare le relazioni commerciali in essere.

Il documento, attualmente in seconda emissione, è in approvazione dall' AU.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di Agatos Energia Srl e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte, fatti salvi gli obblighi di legge.

Il documento è disponibile al pubblico su richiesta.

Il modello di organizzazione e gestione descritto nel presente documento è stato predisposto attraverso un progetto di valutazione dei rischi che ha coinvolto tutta l'organizzazione. Il vertice aziendale è stato coinvolto attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione iniziale che ha portato alla formale approvazione del presente documento.

La direzione aziendale da tale analisi ha individuato le aree a rischio significativo e impostato un modello e dei protocolli operativi per la gestione dei possibili rischi reato.

La documentazione descrittiva del modello di organizzazione e gestione è suddivisa in due parti (Modello parte generale e Modello parte speciale) ed in una serie di allegati.

La **parte generale** contiene:

- il quadro normativo di riferimento;
- la presentazione della Società (storia, processi e funzioni);
- la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- la funzione del sistema disciplinare;
- la formazione necessaria per applicare il Modello;
- i criteri di aggiornamento del Modello.

---

<sup>1</sup> Esso è parte integrante di un approccio ESG.

<sup>2</sup> Il Modello 231 è un vero e proprio strumento di governance, definisce infatti dei principi (in particolare la legalità e l'integrità nel business) ed una serie di presidi e controlli sui processi a rischio di conformità. Presenta inoltre uno strumento essenziale per la tutela delle parti interessate: l'Organismo di vigilanza ed il sistema di gestione delle segnalazioni (whistleblowing).

<sup>3</sup> Tale concetto è di matrice inglese, proveniente dalla definizione di Corporate Social Responsibility, i.e. CSR. Lo standard di riferimento seguito per le azioni di CSR è la ISO 26000.

La **parte speciale** contiene le fattispecie di reato rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività

Gli allegati della parte speciale sono i documenti interni operativi e l'elenco dei reati aggiornato in forma controllata.

### Collegamento ISO 9001 e ISO 14001

Il modello di organizzazione, gestione e controllo è stato progettato e implementato tenendo conto delle procedure organizzative ricollegabili al sistema di gestione ISO 9001.

Lo standard ISO, infatti, adottato anche a livello europeo come riferimento nelle direttive per la conformità dei prodotti e dei servizi, prevede analogie evidenti con i modelli di compliance aziendale come quelli previsti dal Decreto 231. In particolare, l'approccio per processi, la finalità preventiva ed il requisito di controllo e monitoraggio dei processi per garantire a terzi l'efficacia delle prassi aziendali adottate sono elementi comuni ai due modelli.

Le parti del modello ISO applicate direttamente sono le seguenti:

Processo formazione: per gli aspetti di pianificazione della formazione in ingresso, di analisi delle esigenze (periodica) e di verifica dell'efficacia;

Gestione della documentazione e delle registrazioni: in particolare per l'identificazione, approvazione, distribuzione e dei documenti;

Verifiche ispettive interne: ampliamento alla conformità al codice e al modello;

Azioni correttive: per gli aspetti di correzione e registrazioni delle azioni intraprese (incluse l'analisi delle cause).

### Dati aziendali di base

Ragione sociale dell'azienda	Agatos Energia S.r.l. -Via Cesare Ajraghi 30 Milano (MI)
Persona di riferimento per il Modello 231	Amministratore Unico – Responsabile Area Amministrazione
Attività	Efficientamento energetico
Certificazioni	ISO 9001 ISO 14001
Sito	<a href="http://www.agatos.it">www.agatos.it</a>
Governance	Amministratore Unico
Quotazione	La Società è quotata a partire dal 2017 nel circuito SDIR-NIS gestito da Blt Market Services, società del Gruppo London Stock Exchange, con sede in Piazza degli Affari, 6 – 20123 Milano.

### Breve presentazione della società

Agatos Energia S.r.l. è una società controllata da Agatos S.p.A, società quotata. Agatos S.p.A., è la holding di un gruppo industriale che ingegnerizza e costruisce "chiavi in mano", impianti per ottimizzare i consumi energetici e la produzione di energia rinnovabile per clienti quali imprese e privati, nonché fornisce servizi di O.&M. ed asset management agli stessi, attraverso le sue controllate realizza e fornisce impianti fotovoltaici, da biomassa, di waste-to-energy, biometano e idroelettrici.

Agatos S.p.A., nasce dalla fusione per incorporazione di Agatos S.r.l. in TE WIND S.p.A. In data 23-02-2017 con atto del notaio Scaravelli Monica è stato stipulato l'atto di fusione perfezionatosi il 24 febbraio 2017 con iscrizione al registro delle imprese fra TE Wind S.p.A. e Agatos S.r.l. Il progetto di fusione ha indicato come data di aggregazione di tutte le controllate sia del gruppo ex TE WIND che del gruppo Agatos la decorrenza del 01 gennaio 2017 sia in termini civilistici che fiscali.

Le azioni della Società sono quotate sul mercato Euronext Growth gestito da Borsa Italiana, così come i

warrant e le obbligazioni convertibili.

Agatos Energia Srl è l'EPC contractor del gruppo ed è specializzata nella progettazione, realizzazione e fornitura chiavi in mano di impianti fotovoltaici, biometano, biomassa, waste-to-energy, idroelettrici. Agatos Energia lavora in Italia anche come Agenzia Autorizzata di Enel Energia sul mercato libero dell'energia e come Partner di Enel X nell'ambito dell'efficienza energetica.

## 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 di Agatos Energia S.r.l. nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati agli Esponenti Aziendali della Società.
- **Codice Etico:** il codice etico adottato dalla società e approvato dall'AU.
- **ODV:** l'organismo di vigilanza ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, di natura monocratica, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo.
- **Destinatari:** gli Esponenti Aziendali, i Fornitori e i Partner della Società.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.
- **Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari:** l'Esponente Aziendale di cui all'art. 154-bis TUF.
- **D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto:** il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
- **Agatos Energia S.r.l. o la Società:** società controllata da Agatos S.p.A. con sede legale in Milano, Via Cesare Ajraghi 30.
- **AGATOS S.p.A., AGATOS o Capogruppo:** la Capogruppo AGATOS S.p.A., con sede legale in Milano, Via Cesare Ajraghi 30.
- **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 Capogruppo.
- **Fornitori:** i fornitori di beni e servizi non legati ad AGATOS S.P.A. da vincoli societari ed i prestatori d'opera, di natura non intellettuale, non legati alla Società da vincoli di subordinazione, ivi inclusi i consulenti.
- **Gruppo:** AGATOS S.p.A. e le altre società dalla medesima controllate ai sensi dell'art. 93 TUF.
- **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.
- **Organi Direttivi delle Società del Gruppo:** gli organi societari delle Società del Gruppo che, nei diversi sistemi, hanno il medesimo ruolo di gestione ed amministrazione del consiglio di amministrazione (incluso l'Amministratore Unico). Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo, di natura monocratica (C.O.) o collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento in Agatos Energia S.r.l.
- **Organi Sociali:** l'AU.
- **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 contrattuali 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).
- **Reati:** le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.
- **TUF:** il D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche e integrazione.

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

### 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 persone fisiche o giuridiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (cd. soggetti sottoposti).

In particolare, l'individuazione dei cd. soggetti apicali devono essere effettuati 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, fornitori o consulenti).

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

Un regime di responsabilità amministrativa analogo a quello previsto dal Decreto è stato introdotto dall'art. 187-quinquies TUF per gli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato.

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 sanzione della confisca e la pubblicazione della sentenza<sup>4</sup>.

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 l'Ente, 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 – nel testo originario – si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ponendosi pertanto come obiettivo peculiare quello di

---

<sup>4</sup> artt. 9 - 23 e 25 duodevices del D.lgs. n. 231/2001.

sanzionare condotte di tipo corruttivo volte ad agevolare l'attività d'impresa.

Nel corso degli anni, l'elenco dei cd. reati-presupposto si è notevolmente esteso fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa, così come individuate in Appendice.

Nel presente Modello sono prese in considerazione solo le fattispecie di Reato ed Illecito per le quali si rilevi un possibile livello di rischio rispetto alle attività svolte dalla Società. È previsto che, con l'approvazione dell'AU, il presente Modello venga integrato con ulteriori Parti Speciali relative a determinate tipologie di Reati o Illeciti ogni qualvolta risulti opportuno procedere in tale direzione.

### **L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" 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:

- l'organo dirigente dell'Ente ha 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso i Reati hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del C.O. o dell'organismo di cui alla precedente lett. b), ove nominato.

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, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi e il C.O. o l'organismo di vigilanza, ove nominato, abbiano diligentemente svolto le loro 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:

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

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati. La disciplina introdotta dall'art. 6 del Decreto si applica, per espressa previsione contenuta all'art. 187-

quinquies TUF, anche agli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato.

### **Codici di comportamento delle associazioni di Categoria**

Il riferimento per la redazione del presente documento è la guida in materia emessa da Confindustria edizione del 31 marzo 2008 aggiornate a marzo 2014 ed a giugno 2021.

Confindustria ha pubblicato nel giugno 2021 un nuovo aggiornamento delle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001” che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

### **Concetti di interesse e vantaggio**

Sul punto le Linee Guida richiamano le recenti pronunce giurisprudenziali in materia ed in particolare, l’orientamento relativo alla nozione di interesse in chiave finalistica della condotta nonché la giurisprudenza che ha interpretato i concetti di interesse o vantaggio in termini di risparmio di spesa per l’ente.

### **Tassatività dei reati presupposto**

Le Linee Guida evidenziano che il principio di tassatività dei reati presupposto di cui al Decreto 231 possa essere messo in discussione dall’introduzione all’interno dell’art. 25-octies del Decreto 231 del reato di autoriciclaggio (ex art. 648-ter.1 c.p.).

Infatti, secondo uno degli orientamenti giurisprudenziali formatisi in materia, la responsabilità sarebbe estesa anche a ulteriori fattispecie incriminatrici da cui è derivato il provento illecito con la conseguenza di rendere il catalogo dei reati presupposto irrimediabilmente aperto e rendere difficile per le imprese la predisposizione di adeguate misure di prevenzione.

### **Whistleblowing**

In tema di Whistleblowing, vengono indicate alcune misure idonee a recepire le indicazioni normative in ordine alle modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni.

### **Organismo di vigilanza**

È stata introdotta una definizione del ruolo dell’Organismo di vigilanza e messo in evidenza come il sistema di gestione del whistleblowing rappresenti solo una parte del più ampio modello organizzativo di cui l’Organismo di vigilanza è tenuto a monitorare il funzionamento. Le Linee Guida evidenziano inoltre che l’Odv può essere indicato quale destinatario autonomo e indipendente delle segnalazioni e, anche nel caso in cui si preferisca individuare quali destinatari altri soggetti (ad es. il responsabile compliance o un comitato misto con rappresentanti delle Risorse umane, internal audit etc.), l’ODV debba comunque essere coinvolto nel flusso di informazioni generato dal meccanismo di whistleblowing.

### **Reati tributari**

In tema di reati tributari, anche alla luce del recepimento della direttiva n. 2017/1371, nota come “direttiva Pif (Protezione Interessi Finanziari) sulle maxifrodi”, l’attenzione in termini di aree di rischio-reato è stata focalizzata sulla gestione degli adempimenti fiscali e sui relativi controlli in funzione

preventiva. Le Linee Guida prevedono, infine, uno specifico approfondimento in materia di compliance fiscale.

### **Le sanzioni interdittive**

In tema di sanzioni previste in caso di responsabilità da reato, le Linee Guida hanno aggiornato la sezione dedicata a quelle interdittive, in considerazione delle modifiche apportate dalla legge 3/2019 (cd. Spazzacorrotti).

### **Sistema integrato di gestione dei rischi**

Nel secondo capitolo, dedicato all'“Individuazione dei rischi e protocolli”, le Linee Guida introducono un nuovo paragrafo finalizzato alla valorizzazione dei sistemi integrati di gestione. La previsione di una compliance integrata è considerata strumento in grado di ovviare alle disfunzioni derivanti dall'approccio tradizionale (come la duplicazione delle attività o i disallineamenti informativi), migliorando così l'efficienza e l'efficacia dei controlli e delle procedure. A tal fine, si incentivano meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i soggetti aziendali interessati.

È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

## 2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI AGATOS ENERGIA SRL

### Il Modello adottato da Agatos Energia Srl e obiettivi perseguiti

Agatos Energia Srl – sensibile all’esigenza di 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 e del lavoro dei propri dipendenti – ha deciso di dotarsi di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del Decreto 231.

L’implementazione del Modello si inserisce nell’ambito di una più ampia politica aziendale volta, unitamente ad altri strumenti di governance quali il Codice Etico, a sensibilizzare coloro che operano in nome e per conto di Agatos Energia Srl, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti. Le previsioni contenute nel Modello – in particolare per ciò che attiene le singole Parti Speciali che lo compongono – sono state elaborate tenuto conto della vigente struttura della Capogruppo operante quale holding di partecipazioni che svolge, in linea con l’assetto di poteri vigente ed in conformità alla normativa applicabile, una attività di indirizzo e coordinamento nei confronti delle altre Società del Gruppo. Queste ultime operano nell’ambito della propria autonomia gestionale ed in coerenza con gli obiettivi strategici della Società. La vigente struttura organizzativa della Società, quale risultante dalle disposizioni organizzative in vigore, è riportata sul sito della Società ([www.agatos.it](http://www.agatos.it)).

### Destinatari

Sono Destinatari del presente 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 di Agatos Energia Srl, operano su mandato o nell’interesse della medesima, quali i fornitori o i clienti della Società e del Gruppo Agatos.

### 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 e degli Illeciti.

In particolare, mediante l’individuazione delle Aree a Rischio (si veda documento “Analisi dei Rischi”) e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Agatos Energia Srl, 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 di Agatos Energia Srl;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Agatos Energia Srl in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre 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 e degli Illeciti.

### Elementi strutturali del Modello

Devono considerarsi quali elementi strutturali del Modello:

- la mappa delle Aree a Rischio;
- la 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;

- la 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;
  - evidenza, nel sistema procedurale, del rispetto della 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. In Agatos Energia Srl, il principio trova realizzazione sia nella struttura organizzativa, nella quale sono definiti un numero di livelli gerarchici coerente con la realtà aziendale e adeguato ad accompagnare i processi di delega, sia relativamente alle 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 esterno e ad un Complier Officer interno 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, di (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 gerarchica e delle procedure istituite;
  - il programma per la verifica dei comportamenti aziendali, 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 aziendali ed effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai Reati e agli illeciti da prevenire, Agatos Energia Srl ha individuato:
- le regole di corporate governance adottate in recepimento del Codice di autodisciplina delle società quotate e della regolamentazione societaria rilevante;

- le policy e procedure aziendali;
- il Codice Etico;
- il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
- ogni altra documentazione relativa ai sistemi di controllo in essere incluso il sistema di controllo sull'informativa finanziaria;
- procedure e 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 presente 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.

### **Costruzione del Modello**

L'attività di costruzione del Modello (e di successiva integrazione qualora gli interventi abbiano carattere sostanziale e 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:

### **Mappatura ed analisi delle Aree a Rischio**

Durante tale fase viene effettuata un'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare le attività svolte da Agatos Energia Srl e, tra queste, individuare quelle in cui, in astratto, possano essere realizzati i Reati e gli Illeciti (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 aziendale ritenuta rilevante e successive interviste ai Dipendenti e ai soggetti in posizione apicale che rivestono all'interno di Agatos Energia Srl 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 aziendale (cd. case history) nonché i principali orientamenti giurisprudenziali in materia. Tra le aree di attività a rischio sono altresì considerate – laddove applicabile – le attività che, pur non avendo un rilievo diretto, potrebbero risultare “strumentali”, ovvero determinare le condizioni di fatto per la realizzazione di un Reato o un Illecito 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 e degli Illeciti considerati (es. sistema organizzativo e autorizzativo, procedure aziendali, etc.). Sulla base dei risultati ottenuti si individuano, altresì, eventuali misure di integrazione e di miglioramento dei presidi di controllo esistenti.

Predisposizione del Modello, in considerazione degli esiti delle fasi sopra descritte, si procede con la predisposizione ovvero integrazione del Modello.

### **Adozione del Modello in ambito della Società**

Ciascuna Società di diritto italiano è tenuta a provvedere autonomamente alla predisposizione, revisione e adozione del proprio modello organizzativo, in coerenza con le linee di indirizzo e di coordinamento espresse dalla Società.

La Società dà impulso sul piano generale alle attività di aggiornamento del Modello stesso nell'ambito di tutte le Società di diritto italiano per favorire una corretta ed omogenea attuazione, anche in

funzione dell'assetto organizzativo e operativo. Le società in cui Agatos Energia Srl risulta azionista di maggioranza e che non hanno tipicamente risorse a loro payroll potranno avere un OdV semplificato ed il compito di monitorare il funzionamento e l'osservanza del Modello 231 nello svolgimento delle attività della Società e di curarne l'aggiornamento spetterà ad un organismo monocratico, ovvero all'ODV di Agatos Energia Srl.

Su queste società Agatos Energia Srl implementerà strumenti di monitoraggio e controllo sull'attività svolta dalle SPV, quali, a titolo esemplificativo, l'implementazione di specifici indicatori di rischio (Red Flags) e le analisi di bilancio (*analytical review*). Tali strumenti, orientati ad una razionalizzazione ed esemplificazione delle attività di controllo, possono prevedere, tra l'altro, un costante flusso informativo tra le diverse funzioni aziendali coinvolte, a vario titolo, nel Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR) rispetto ai diversi ambiti di rischio della società, in grado di garantire una più agevole gestione dell'attività di controllo. Le verifiche svolte dalla Società sul rispetto del Modello e sull'osservanza, da parte delle SPV, del sistema procedurale ad esse applicabile si dovrebbe basare, in particolare, su un'attività strutturata di "*risk assessment integrato*", attraverso il quale definire ed implementare misure di controllo, atte a garantire un presidio uniforme e strutturato rispetto ai diversi ambiti di rischio cui sono esposte le SPV.

### **Modifiche e integrazioni del Modello**

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma primo, lett. a) del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico di Agatos Energia S.r.l.

È peraltro riconosciuta all' Amministratore Unico di Agatos Energia S.r.l. la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

In entrambe le ipotesi, le suddette modifiche potranno essere apportate anche a seguito delle valutazioni e delle conseguenti proposte da parte del C.O. e dall'Organismo di Vigilanza di Agatos Energia S.r.l.

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

- modifiche normative in materia 231;
- l'introduzione di nuovi reati presupposto;
- orientamenti giurisprudenziali e della dottrina prevalente;
- cambiamenti significativi nelle attività svolte dalla Società e nella sua struttura organizzativa;
- esperienze registratesi nell'ambito della pregressa operatività aziendale (cd. "analisi storica" o "case history").

Agatos Energia Srl comunica tempestivamente alle Società controllate ogni modifica apportata al presente Modello e indirizza le medesime nella valutazione di eventuali analoghi aggiornamenti, considerata la specificità delle attività svolte dalla singola Società ed il relativo iter interno di approvazione. 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 dell'OdV.

### 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA - COMPLIANCE OFFICER

#### Identificazione dell'OdV

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale all'art. 6, comma primo, lett. b) pone, come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento - è istituito nell'ambito di Agatos Energia S.r.l. l' Organismo di Vigilanza o OdV, quale organismo monocratico esterno, e il Compliance Officer incardinato nell'ufficio Legal & Compliance. L'OdV ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza, nonché proporre l'aggiornamento, del Modello. Il Compliance Officer è il referente interno sulla compliance e collabora con l'OdV. Nello sviluppo societario Agatos Energia S.r.l. potrà estendere la funzione di OdV ad un organo composto da più soggetti.

Con riguardo alla Composizione dell'OdV di Agatos Energia S.r.l., è ammessa la partecipazione sia di soggetti esterni che interni alla Società.

Nel caso in cui si sviluppi un organismo collegiale, l'OdV sarà composto da un numero di soggetti complessivo non inferiore a tre e non superiore a cinque.

Le decisioni relative alla determinazione del numero effettivo dei componenti dell'OdV di Agatos Energia S.r.l., all'individuazione e nomina dei componenti stessi e all'emolumento spettante ai componenti esterni sono demandate all'AU.

Dell'avvenuta nomina dell'OdV - ovvero di qualunque successivo cambiamento nella composizione dei relativi membri - è data comunicazione a tutti gli Esponenti Aziendali attraverso la pubblicazione sul sito Intranet aziendale.

#### Durata in carica

L' Odv monocratico dura in carica tre anni dalla data di insediamento, incarico tacitamente rinnovabile per ulteriori anni tre salvo diversa determinazione dell'AU alla scadenza del primo triennio. Si dà atto che entrambe le parti, durante lo svolgimento dell'incarico, possono recedere dall'accordo di nomina dando un preavviso di 30 giorni.

L'OdV è in ogni caso chiamato a svolgere in regime di prorogatio le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica dei componenti dell'OdV le incompatibilità cui al successivo paragrafo 3.3. lettere da a) a c) e la sopravvenuta incapacità.

Per i componenti interni dell'OdV è infine prevista la decadenza dall'incarico in caso di assegnazione a funzione aziendale o incarico diversi da quelli svolti al momento della nomina. In tali casi l'AU provvede alla sostituzione del o dei componenti dell'OdV per i quali è stata dichiarata la decadenza.

Ferme restando le ipotesi di decadenza automatica, i componenti dell'OdV non possono essere revocati se non per giusta causa, con determina motivata dall'AU, ovvero, con riferimento esclusivo ai soli componenti interni dell'OdV, in virtù di esigenze aziendali documentabili. In tali casi, l'AU provvede alla sostituzione dei componenti dell'OdV revocati.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca dell'OdV o di un componente dell'OdV:

- 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;
- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificazione;
- la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento o comunque cessazione del rapporto di lavoro;
- le violazioni al presente Modello.

## Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'OdV

I componenti dell'OdV 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'OdV 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'OdV in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, devono godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata; infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che i componenti interni dell'OdV siano scelti tra soggetti in possesso di adeguate professionalità in materia di controllo e gestione dei rischi aziendali ed in materia giuridica; inoltre, per quanto riguarda i componenti esterni dell'OdV, si prevede che essi siano scelti tra soggetti competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sul lavoro.

Adeguate informativa sul possesso dei requisiti sopra indicati sarà fornita all' AU al momento della nomina dei componenti dell' OdV il cui curriculum vitae verrà brevemente descritto nel corso della seduta.

Costituisce poi una causa di ineleggibilità a componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, per avere commesso un Reato;
- 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;
- la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

## Funzioni e poteri dell'OdV<sup>5</sup>

All'OdV risultano affidati i seguenti compiti:

- vigilanza sull'effettiva applicazione del Modello 231;
- monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- disamina dell'adeguatezza del Modello 231, 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 231;
- promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello 231, proponendo, se necessario, all'AU, 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 aziendale e 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 231 e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno; coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati; esame delle risultanze delle attività effettuate e della relativa reportistica; elaborazione di direttive per le funzioni aziendali;
- promozione e monitoraggio delle iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso i

---

<sup>5</sup> L'OdV, in composizione monocratica, si è dotato di un Regolamento OdV ai fini dell'espletamento della propria attività di vigilanza.

soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;

- riscontro con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, delle richieste di chiarimento e di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e collegate al Modello;
- cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali e con organismi di vigilanza delle Società Controllate;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente, e per il mezzo di altre funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e 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'OdV, inoltre, in virtù delle particolari attribuzioni di cui è investito e delle competenze professionali richieste, è supportato nello svolgimento dei suoi compiti dalle 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'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni.

È fatto in ogni caso obbligo ad Agatos Energia Srl di mettere a disposizione dell'OdV risorse aziendali di 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.

L'OdV disciplina il proprio funzionamento, nonché le modalità di esercizio dei propri poteri – compresi quelli di spesa nel rispetto del budget assegnato – con apposito Regolamento, sottoposto per informativa all'AU.

### **Verifiche e reporting nei confronti degli organi societari**

Sono assegnate all'OdV due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con l'AU;
- la seconda, su base periodica, nei confronti dell'AU e del Collegio Sindacale.

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'OdV 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.

Annualmente, inoltre, l'OdV riferisce all'AU, sull'attività svolta nel periodo di riferimento, su eventuali proposte di aggiornamento del Modello o di miglioramento del sistema di controllo.

Inoltre, presenta l'esito dell'attività di verifica dell'anno di riferimento, evidenziando le carenze eventualmente riscontrate e suggerendo le possibili azioni da intraprendere a riguardo, nonché il piano di vigilanza per l'anno successivo.

## **4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio. In particolare, dipendenti, dirigenti e amministratori e altri Organi Sociali sono tenuti a riferire all'OdV notizie rilevanti e relative alla vita della società, nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di Reati e di Illeciti ovvero comportare violazioni del Modello, e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel Modello o alla consumazione di Reati e di Illeciti.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- nell'ambito delle Aree a Rischio le funzioni coinvolte in qualsiasi intervento di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.) dovranno informare l'OdV dell'avvio di questi interventi;
- devono essere trasmesse all'OdV eventuali segnalazioni, incluse quelle di natura officiosa, relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo stesso;
- le segnalazioni potranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e in mala fede e comunque nel rispetto delle previsioni introdotte dal d. lgs. 24 del 10.03.2023 *"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"*.

In particolare viene previsto almeno un canale alternativo di segnalazione (direttamente all'OdV nella persona dell'ODV, alla casella mail [agatos@ethicpoint.eu](mailto:agatos@ethicpoint.eu) riservato 02/30130702) idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante oltre al divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, con inclusione nel sistema disciplinare di specifiche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

### **Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e 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 e gli Illeciti; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per i Reati e per gli Illeciti;
- i rapporti preparati dai responsabili delle diverse Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei 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.

Le segnalazioni all'OdV dovranno essere effettuate secondo i seguenti canali di comunicazione:

- all'indirizzo di posta elettronica dedicato: [agatos@ethicpoint.eu](mailto:agatos@ethicpoint.eu);

- per posta all'indirizzo Agatos Energia S.r.l., Funzione Audit Organismo di Vigilanza Agatos energia Srl Via Cesare Ajraghi 30 – 20156 Milano;
- per fax al numero riservato 02/30130702.

Ogni violazione dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari.

### **Flussi informativi ed incontri periodici**

L'OdV esercita le proprie responsabilità di verifica e controllo anche attraverso l'analisi di sistematici flussi informativi periodici, ovvero istituiti all'occorrenza, trasmessi dalle funzioni che svolgono attività di controllo di primo livello e dalla struttura di Audit relativamente alle attività svolte nelle Aree a Rischio. Le suddette informazioni e la documentazione da trasmettere e da mettere a disposizione dell'OdV, con le relative tempistiche ed i canali informativi da utilizzare, sono individuate nelle singole Parti Speciali e in istruzioni operative adottate dalla Società. I contenuti di tali flussi informativi periodici potranno essere altresì condivisi nel corso di incontri che l'OdV svolge periodicamente o all'occorrenza con i Responsabili delle diverse Unità aziendali.

### **Sistema dei poteri**

All'OdV deve essere comunicato, ovvero messo comunque a disposizione, il sistema di poteri adottato tempo per tempo dalla società.

## 5. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

### Selezione del personale

L'OdV assiste il Responsabile della Funzione Personale e Organizzazione nella valutazione dei sistemi di verifica dei requisiti del personale in fase di selezione, costantemente ispirati a principi di tipo meritatorio, da sempre garantiti a livello aziendale.

### Informazione e formazione del personale

Agatos Energia Srl promuove la conoscenza del Modello e del sistema normativo interno ad esso connesso in favore di tutti gli Esponenti Aziendali attraverso la loro pubblicazione sulla Intranet aziendale. La formazione del personale, gestita dalla Funzione Personale e Organizzazione di Agatos Energia Srl in stretta cooperazione con l'OdV e il Compliance Officer, si pone come obiettivo quello di far conoscere il Modello adottato dalla Società e di sostenere adeguatamente tutti coloro che sono coinvolti nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio. A tale riguardo periodicamente la Funzione Personale e Organizzazione predispone, con la collaborazione dell'OdV e del Compliance Officer, un piano di formazione che tenga 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 aziendale di riferimento, eventualmente segnalate anche dagli organismi di vigilanza e CO delle altre Società del Gruppo;

Il piano deve prevedere:

- una formazione di base, anche in modalità e-learning per i Dipendenti;
- specifici interventi di aula per le persone che lavorano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti oltre che incontri mirati con il management ed i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello: pertanto qualora intervengano modifiche rilevanti (es. estensione della responsabilità amministrativa degli Enti a nuove tipologie di reati), si procede ad una coerente integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione.

I corsi di formazione predisposti per i Dipendenti devono avere frequenza obbligatoria: è compito della Funzione Personale e Organizzazione di Agatos Energia Srl informare l'OdV sui risultati – in termini di adesione – di tali corsi, con la collaborazione dei Responsabili ai vari livelli che devono farsi garanti, in particolare, della fruizione dei prodotti "remoti" da parte dei loro 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 nel presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte dei Dipendenti, del Decreto, del Modello.

### Selezione di Fornitori e Partner

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

### **Informativa a Fornitori e Partner**

Ai Fornitori e Partner deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società. Ai medesimi potranno essere altresì fornite apposite informative sulle politiche e procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello.

### **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'OdV, 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 di Agatos Energia Srl secondo quanto previsto al successivo capitolo 6.

## 6. SISTEMA SANZIONATORIO

### Principi generali

Aspetto essenziale per assicurare l'effettiva applicazione del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati e degli Illeciti e in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso. L'applicazione delle sanzioni previste nel presente capitolo 6 prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Capogruppo in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

Su tale presupposto, Agatos Energia Srl:

- adotta nei confronti dei Dipendenti il sistema sanzionatorio stabilito dal codice disciplinare aziendale e le ulteriori misure sanzionatorie di cui al capitolo 6, come di seguito indicato;
- adotta nei confronti degli Organi Sociali, dei componenti dell'OdV e dei Partner e Fornitori il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia.

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 od 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 aziendali di volta in volta competenti ad irrogare il provvedimento sanzionatorio della comunicazione con cui l'OdV 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.

## Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Per i dirigenti si fa a tal fine rinvio al successivo paragrafo 6.3. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL (v. art. 25 "Provvedimenti disciplinari" e "Criteri di correlazione"). 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 dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" vigenti nella Capogruppo e richiamati dal CCNL, si prevede che:

Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO il lavoratore che:

violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV od al C.O. delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" di cui al punto 6 del paragrafo I dei suddetti criteri di correlazione.

Incorre nel provvedimento della MULTA il lavoratore che:

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

Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE il lavoratore che: nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di AGATOS, arrechi danno al Gruppo o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni del Gruppo o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo", ai sensi di quanto previsto al punto 1 del paragrafo III dei suddetti criteri di correlazione.

Incorre nei provvedimenti del TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE O LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato o di un Illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, ai sensi di quanto previsto ai punti 1, 3, 4, 5, 7 del paragrafo IV dei suddetti criteri di correlazione.
- Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO il lavoratore che:
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in

violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico del Gruppo di misure previste dal Decreto o dal TUF, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per il Gruppo ai sensi di quanto previsto ai punti 4, 5 e 6 del paragrafo V dei suddetti criteri di correlazione.

- Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare aziendale vigente nella Capogruppo, 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.

### **Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società adotta nei confronti dei responsabili quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

La Società potrà tener conto di tali violazioni nella definizione del trattamento retributivo previsto per i dirigenti stessi.

\*\*\*\*\*

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle Direzioni aziendali, le quali provvedono, al riguardo, sentito l'OdV.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Responsabile della Funzione Personale e Organizzazione della Capogruppo.

### **Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci**

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori e Sindaci di Agatos Energia Srl, l'OdV informerà l'AU ed il Collegio Sindacale, 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).

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per un Reato o Illecito Amministrativo, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'AU ed il Collegio Sindacale come sopra indicato.

### **Misure nei confronti dei componenti dell'OdV**

In caso di violazioni del presente Modello da parte dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale e l'AU di AGATOS: 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.

### **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 al Gruppo, 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.

## 7. MODELLO E CODICE ETICO

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

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti gli Esponenti Aziendali;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto e nel TUF, finalizzate a prevenire la commissione dei Reati e degli Illeciti (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).

<b>Tabella 1</b>			
<b>ID</b>	<b>RIFERIMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001</b>	<b>FAMIGLIA REATO</b>	<b>DOCUMENTI CORRELATI</b>
	art. 24	indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato, di un ente pubblico o dell'unione europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	Parte Speciale – Capitolo 1
	art. 24-bis	delitti informatici e trattamento illecito di dati	Parte Speciale – Capitolo 7
	art. 24-ter	delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali	Parte Speciale – Capitolo 8
	art.25	peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio	Parte Speciale – Capitolo 1
	art.25-bis	falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Parte Speciale – Capitolo 9
	art. 25-bis.1	delitti contro l'industria e il commercio	Parte Speciale – Capitolo 9
	art. 25-ter	reati societari	Parte Speciale – Capitolo 2
	art. 25-quater	reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali	Parte Speciale – Capitolo 3
	art. 25-quater.1	pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)	Parte Speciale – Capitolo 4
	art. 25-quinquies	delitti contro la personalità individuale	Parte Speciale – Capitolo 4
	art. 25-sexies	reati di abuso di mercato	Parte Speciale – Capitolo 2
	art. 25-septies	reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Parte Speciale – Capitolo 5
	art. 25-octies	ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Parte Speciale – Capitolo 6
	art. 25-octies.1	delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Parte Speciale – Capitolo 14
	art. 25-novies	delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Parte Speciale – Capitolo 14

art. 25-decies	induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Parte Speciale - Capitolo 10
art. 25-undecies	reati ambientali	Parte Speciale - Capitolo 11
art. 25-duodecies	impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Parte Speciale - Capitolo 12
art. 25-terdecies	razzismo e xenofobia	Parte Speciale - Capitolo 4
art. 25- quaterdecies	frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Rischio non rilevante
art. 25- quinquiesdecies	reati tributari	Parte Speciale - Capitolo 13
art. 25- sexiesdecies	Contrabbando - diritti di confine	Rischio non rilevante
25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale	Rischio non rilevante
art. 26	delitti tentati	Parte Speciale - tutti i capitoli
art. 12, legge n. 9/2013	responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)	Rischio non rilevante
l. 146/2006 mod. dalla l. 236 /2016	reati transnazionali	Rischio non rilevante