



EF Solare Italia S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo <i>ex</i> D. Lgs. 231/2001	Versione	Data
	I	Marzo 2017
	II	Luglio 2019
	III	Settembre 2022
	IV	Giugno 2023
	V	Giugno 2025

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI	5
CAPITOLO 1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI.....	7
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento	7
1.2 L'adozione del “modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.....	10
CAPITOLO 2 LA SOCIETÀ, L'ASSETTO ORGANIZZATIVO E IL MODELLO DI GOVERNANCE	11
CAPITOLO 3 L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI EF SOLARE.....	13
3.1 Obiettivi perseguiti da EF Solare con l'adozione del Modello	13
3.2 Elementi portanti e principi ispiratori del Modello.....	14
3.3 Adozione del Modello	14
3.4 Predisposizione del Modello.....	15
3.5 Struttura del Modello.....	16
3.6 Destinatari del Modello	17
CAPITOLO 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	18
4.2 Requisiti di eleggibilità	18
4.3 Durata in carica.....	21
4.4 Funzione dell'Organismo di Vigilanza	22
4.5 Poteri dell'Organismo di Vigilanza	25
4.6 Regole di convocazione e di funzionamento	26
4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale.....	26
4.8 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	27
4.9 Segnalazioni e comunicazioni all'Organismo di Vigilanza	28
4.10 Obblighi di riservatezza.....	30
4.11 Raccolta e conservazione delle informazioni	30
CAPITOLO 5 LA SELEZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	31
5.1 Selezione dei Dipendenti.....	31

5.2	Formazione ed informazione dei Dipendenti.....	31
5.3	Selezione e informazione dei Consulenti, <i>Partner</i> e Fornitori	32
CAPITOLO 6 IL SISTEMA DISCIPLINARE		33
6.1	Funzione del sistema disciplinare.....	33
6.2	Violazioni del Modello e relative sanzioni.....	33
6.3	Misure nei confronti dei Dipendenti.....	34
6.4	Misure nei confronti dei dirigenti	35
6.5	Misure nei confronti degli Amministratori.....	35
6.6	Misure nei confronti dei Sindaci	35
6.7	Misure nei confronti dei membri dell’Organismo di Vigilanza	36
6.8	Misure nei confronti dei Consulenti, <i>Partner</i> e Fornitori	36
CAPITOLO 7 LE VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO.....		37
CAPITOLO 8 IL MODELLO E IL CODICE ETICO		38
CAPITOLO 9 I PRESIDI DI CONTROLLO		39
9.1	Struttura dei presidi di controllo	39
9.2	Presidi generali.....	39
9.3	Protocolli di Controllo.....	43

DEFINIZIONI

- (a) “Attività Sensibili”: le attività svolte da EF Solare esposta al potenziale rischio di commissione di uno o più Reati.
- (a) “CCNL”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (contratto per gli addetti all'industria metalmeccanica) attualmente in vigore ed applicato da EF Solare.
- (b) “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di EF Solare sulla base di un mandato ovvero coloro che collaborano con la Società in forza di un contratto di collaborazione di qualsiasi natura.
- (c) “Destinatari”: coloro che sono indicati nel paragrafo 2.4 del presente documento.
- (d) “Dipendenti”: tutti i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con EF Solare o coloro che svolgono attività lavorativa per la Società in forza di un contratto con la stessa (compresi i dirigenti).
- (e) “D. Lgs. 231/2001” o “Decreto” o “Decreto 231”: il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.
- (f) “EF Solare” o la “Società”: EF Solare Italia S.p.A., con sede legale in Trento, via Roberto da Sanseverino 95 e sede operativa in Roma, Via Luisa di Savoia 18.
- (g) “Fornitori”: fornitori di beni e servizi della Società, professionali e non, inclusi quelli di natura finanziaria.
- (h) “Linee Guida di Confindustria”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria, nell'ultima versione aggiornata nel mese di marzo 2014 e pubblicata nel mese di luglio 2014.
- (i) “Modello” o “Modello 231”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.
- (j) “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di EF Solare.
- (k) “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- (l) “P.A.” o “Pubblica Amministrazione”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio a titolo esemplificativo, l'Autorità Giudiziaria, le Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni italiane e straniere, nazionali e locali, la Consob, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, il Garante per la protezione dei dati personali, Borsa Italiana S.p.A., l'Autorità per l'energia elettrica, il gas e il sistema idrico e le altre Autorità di vigilanza, italiane ed estere, o soggetti privati agli stessi equiparabili, nonché i relativi funzionari e organi interni.
- (m) “Partner”: controparti contrattuali di EF Solare, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di rapporto di collaborazione contrattualmente regolato (associazione temporanea d'impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Sensibili.
- (n) “Pubblici Ufficiali”: (i) chiunque eserciti una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa; (ii) chiunque agisca in qualità ufficiale in nome o per conto di (i) una Pubblica Amministrazione di uno Stato, a livello locale, nazionale o federale, (ii) un'agenzia, ufficio o organo dell'Unione Europea o di una Pubblica Amministrazione di uno Stato, (iii) laddove previsto dalla normativa dello Stato di riferimento, un'impresa

di proprietà, controllata o partecipata da una Pubblica Amministrazione di uno Stato, a meno che tale impresa non operi su normale base commerciale nel mercato di riferimento, ossia su una base sostanzialmente equivalente a quella di un'impresa privata, (iv) un'organizzazione pubblica internazionale, quali ad esempio la Banca Europea per la Ricostruzione e lo Sviluppo, la Banca Internazionale per la Ricostruzione e lo Sviluppo, il Fondo Monetario Internazionale, la Banca Mondiale, le Nazioni Unite o l'Organizzazione Mondiale del Commercio o (v) un partito politico, un membro di un partito politico o un candidato a una carica politica, italiano o straniero; (iii) qualunque incaricato di un pubblico servizio, da intendersi come un soggetto che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio (cioè un'attività che è disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima). Sono esclusi lo svolgimento di semplici mansioni di ordine e la prestazione di opera meramente materiale

- (o) “Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001.
- (p) “Sistema dei Poteri”: l'insieme delle deleghe e delle procure conferite nell'ambito della Società, nonché gli eventuali poteri di rappresentanza conferiti ai Consulenti.
- (q) “Società Controllate”: le eventuali società controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359 c.c..

CAPITOLO 1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

L'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 sancisce la responsabilità della società qualora determinati reati (reati cd. presupposto) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- (i) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati cd. presupposto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità "amministrativa" della società.

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).

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria.

Inoltre, ai sensi dell'art. 13 del Decreto, ove ricorra almeno una delle seguenti condizioni (a) l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quanto, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da carenze organizzative, ovvero (b) in caso di reiterazione degli illeciti, è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive. Si tratta, in particolare, delle seguenti sanzioni: (i) interdizione dall'esercizio dell'attività, (ii) sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, (iii) divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, (iv) esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, e (v) divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal 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 incriminatrici previste dal Decreto, quand'anche integrate solo allo stadio del tentativo, generano per la società 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”*.

Merita inoltre specifica attenzione il caso in cui più persone fisiche prendano parte alla commissione di un reato presupposto: l'ente può, difatti, essere ritenuto responsabile ai sensi del Decreto nel caso di concorso di persone nel reato di cui all'art. 110 cod. pen., ossia nel caso in cui più persone fisiche prendano parte alla commissione di uno dei suddetti reati e quest'ultima sia stata funzionale al perseguimento di un interesse dell'ente o abbia determinato un vantaggio in capo allo stesso.

Sotto il profilo fattuale, affinché si abbia compartecipazione criminosa, non è necessario che il soggetto qualificato e funzionalmente legato all'ente commetta l'azione tipica nella sua interezza, come contemplata dalla norma incriminatrice, essendo sufficiente che tale soggetto fornisca un apprezzabile contributo causale alla verifica del fatto costitutivo di reato, quantomeno attraverso il rafforzamento della volontà di commettere il reato in capo agli altri compartecipi. È, pertanto, necessario, non solo che il concorrente condivida i propositi criminosi altrui, ma anche che lo stesso presti il proprio contributo, determinando o rafforzando altri a commettere un reato, ovvero fornisca gli strumenti attraverso i quali viene realizzato l'illecito.

Sotto il profilo psicologico, l'elemento soggettivo del concorso richiede, da un lato, la coscienza e volontà dello specifico reato e, dall'altro, la volontà di concorrere con altri alla sua realizzazione; la responsabilità concorsuale può configurarsi anche nel caso in cui il concorrente non abbia la piena consapevolezza dei propositi criminosi del proprio cliente, ma abbia comunque elementi che lo inducano a ritenere la possibilità che vengano commessi illeciti e, ciò nonostante, offra un contributo causalmente apprezzabile alla commissione del reato (c.d. dolo eventuale). L'ordinamento giuridico, invece, non punisce i casi di mera connivenza; vale a dire tutte le ipotesi in cui il concorrente assume un comportamento meramente passivo, inidoneo ad apportare alcun contributo alla realizzazione del reato. Ne consegue che il comportamento passivo ancorché perfettamente consapevole dell'eventuale reato posto in essere da altro soggetto - ma inidoneo ad apportare alcun contributo causalmente rilevante all'altrui realizzazione del reato - non è punibile a titolo di concorso.

Quanto alla tipologia dei reati c.d. presupposto, ad oggi gli stessi risultano essere i seguenti:

- (a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001);
- (b) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* del D. Lgs. 231/2001);
- (c) delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del D. Lgs. 231/2001);
- (d) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del D. Lgs. 231/2001);
- (e) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis1* del D. Lgs. 231/2001)
- (f) reati societari (art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/2001);
- (g) corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 *ter*, comma 2, par. s) *bis* del D. Lgs. 231/2001);
- (h) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del D. Lgs. 231/2001);

- (i) reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e reati contro la personalità individuale (art. 25 *quater* 1 e art. 25 *quinqies* del D. Lgs. 231/2001);
- (j) reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del D. Lgs. 231/2001);
- (k) reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (l) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del D. Lgs. 231/2001);
- (m) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del D. Lgs. 231/2001);
- (n) delitti in materia di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1 del D. Lgs. 231/2001);
- (o) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del D. Lgs. 231/2001);
- (p) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25 *decies* del D. Lgs. 231/2001);
- (q) reati ambientali (art. 25 *undecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (r) reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (s) delitti di razzismo e xenofobia (art. 25 *duodecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (t) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (u) reati tributari (art. 25 *quinqiesdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (v) reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (w) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (x) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *octiesdecies* del D. Lgs. 231/2001).

L'Allegato A al presente Modello 231 è volto a fornire un elenco completo dei Reati Presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

È stato valutato come solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile per la Società il rischio di commissione delle fattispecie di reato di cui alle seguenti categorie contemplate dal D. Lgs. 231/2001:

- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* D. Lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 D. Lgs. 231/2001);
- reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del D. Lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del D. Lgs. 231/2001).

1.2 L'adozione del “modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora la società dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei Reati – debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati (c.d. Attività Sensibili);
- prevedere, o fare rinvio a specifici protocolli che regolino la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le risorse finanziarie idonee ad implementare un sistema di organizzazione tale da prevenire la commissione dei Reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere uno o più canali che consentano ai Dipendenti della Società di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di violazioni del presente Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali dovranno garantire la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le attività di gestione della segnalazione;
- prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- prevedere nel sistema disciplinare di cui al precedente punto 5 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.

CAPITOLO 2 LA SOCIETÀ, L'ASSETTO ORGANIZZATIVO E IL MODELLO DI GOVERNANCE

EF Solare è il primo operatore nel settore fotovoltaico in Italia ed il terzo in Europa. EF solare ha la sede legale Milano (MI), in Via Algardi n. 4 (CAP 20148) e numero di codice fiscale e partita IVA 13572371006. EF Solare è una società Italiana che ha per oggetto l'esercizio e lo sviluppo dell'attività di produzione e vendita dell'energia elettrica generata da fonte rinnovabile. A tal fine le Società, direttamente o indirettamente, tramite controllate o partecipate, svolge qualsiasi altra attività connessa, strumentale, affine, complementare o comunque utile per il conseguimento dell'oggetto sociale, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, attività di:

- studio, sviluppo, progettazione, realizzazione, gestione, manutenzione e commercializzazione di impianti per la generazione di energia elettrica da fonte solare, anche mediante il realizzo in proprio degli stessi, l'acquisizione in proprietà, l'assunzione in gestione impianti di società collegate o di terzi, l'assunzione di appalti e sub appalti da enti pubblici e/o privati e mediante la partecipazione a gare per l'affidamento di concessioni;
- trasformazione, trasporto, distribuzione e vendita di energia prodotta da fonte solare;
- sviluppo di *battery energy storage system* (c.d. BESS);
- svolgimento di attività di ricerca e sviluppo, consulenza ed assistenza nei settori sopra indicati.

La Società detiene partecipazioni di sub holding partecipative e *special purpose vehicles* (c.d. SPVs) titolari di impianti fotovoltaici. EF Solare presta inoltre - attraverso appositi contratti - servizi di carattere amministrativo o manageriale a tali società controllate.

EF Solare Italia S.p.A. è stata fondata nel 2016 come *joint venture* paritetica costituita da F2i Energie Rinnovabili S.p.A. ed Enel Green Power S.p.A.. In data 21 dicembre 2018 F2i Energie Rinnovabili S.p.A. è diventato azionista unico di EF Solare Italia S.p.A rilevando dal socio Enel Green Power S.p.A. la restante quota del 50%. In seguito all'acquisizione del controllo sulla società, F2i Energie Rinnovabili S.p.A. costituisce l'entità che esercita su EF Solare Italia S.p.A. l'attività di direzione e coordinamento. Nel 2019 EF Solare ha acquisito l'operatore spagnolo Renovalia Energy Group S.L; quest'ultimo gode di un'autonomia totale sia organizzativa sia gestionale. Successivamente, in data 8 gennaio 2021, F2i Energie Rinnovabili S.p.A. ha ceduto la quota di minoranza pari al 30% del capitale sociale detenuto in EF Solare Italia S.p.A. alla Vaugirard Solare S.r.l., continuando ad esercitare l'attività di direzione e coordinamento sulla EF Solare Italia S.p.A.. Nel mese di agosto 2024, SCS Ingegneria S.r.l., società che si occupa di sviluppo e progettazione di impianti di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, in particolare, eolica e fotovoltaica, dotata di un Modello 231, ha ceduto l'80% del relativo capitale sociale in favore di EF Solare.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è attualmente composto come segue:

- Dott. Corrado Santini – Presidente e Rappresentante della Società;
- Dott. Andrea Ghiselli – Amministratore Delegato e Rappresentante della Società;
- Dott.ssa Alessandra Moiana – Consigliera;
- Dott. Abdelhamid Lazaar – Consigliere;
- Dott.ssa Omontoyin Firdaus Adouz Zina – Consigliera;
- Dott.ssa Alessandra Polerà – Consigliera;

- Dott. Paolo Angelo Giuseppe Bugini – Consigliere.

La composizione del Collegio Sindacale è attualmente la seguente:

- Dott. Francesco Maria Scornajenchi – Presidente;
- Dott.ssa Ottavia Orlandoni – Sindaca;
- Dott. Renato Colavolpe – Sindaco.

La Società ha altresì quale società di revisione PWC S.p.A..

CAPITOLO 3 L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI EF SOLARE

3.1 Obiettivi perseguiti da EF Solare con l'adozione del Modello

Sin dalla sua costituzione EF Solare ha sviluppato una notevole sensibilità rispetto all'esigenza di assicurare la massima correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, oltre che il rispetto della normativa applicabile e scongiurare la commissione di reati nell'ambito del proprio *business*.

EF Solare è dunque consapevole del valore che può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione dei Reati da parte dei propri Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, *Partner* e Fornitori. Inoltre, la Società è consapevole che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *corporate governance* in quanto limitano il rischio di commissione dei Reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001.

La predisposizione ed attuazione del Modello sono state effettuate nella convinzione che le stesse – al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio – possano costituire, oltre che una circostanza esimente ai sensi della disciplina italiana della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato contenuta nel D. Lgs. 231/2001, un fondamentale strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di EF Solare, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati.

Pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle Attività Sensibili di EF Solare, dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai destinatari del Modello, nonché di specifiche attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione dei Reati.

I principi contenuti nel presente Modello sono volti, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata da EF Solare perché contraria alle norme cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a EF Solare di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

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

- sviluppare in tutti coloro che operano nell'ambito delle Attività Sensibili di EF Solare la consapevolezza di poter determinare - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da EF Solare in quanto (anche nel caso in cui EF Solare 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 ad EF Solare, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Attività Sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati.

3.2 Elementi portanti e principi ispiratori del Modello

Devono considerarsi quali punti cardine del Modello:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle Attività Sensibili di EF Solare;
- la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire;
- i presidi di controllo finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione di Reati (in particolare la verifica e documentazione delle operazioni poste in essere nell'ambito delle Attività Sensibili, il rispetto del principio della segregazione dei ruoli nella strutturazione dei processi aziendali e nelle attività di gestione delle risorse finanziarie, la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

In particolare, nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in EF Solare, rilevati in fase di analisi delle Attività Sensibili, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Il Modello 231 è caratterizzato da:

- efficacia, ossia adeguatezza dell'insieme dei controlli istituiti a prevenire la commissione di reati-presupposto;
- specificità, ossia considerazione delle caratteristiche, delle dimensioni, del tipo di attività e delle vicende storiche della Società;
- attualità, ossia costante aggiornamento.

Il disegno del Modello 231 è stato improntato anche ad un criterio di proporzionalità nell'ambito del quale si sono stabilite regole e controlli proporzionati alle dimensioni e all'articolazione della struttura organizzativa della Società.

3.3 Adozione del Modello

Il presente Modello è stato adottato per la prima volta dal Consiglio di Amministrazione di EF Solare con delibera del 2 marzo 2017. Con la medesima delibera del 2 marzo 2017 è stato nominato l'Organismo di Vigilanza – successivamente rinnovato – a cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento. Il presente Modello è stato aggiornato alla normativa nel frattempo entrata in vigore al fine di tener conto delle nuove fattispecie di reato inserite o richiamate dal D. Lgs. 231/2001 e della giurisprudenza in materia, nonché della *best practice* aziendale.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001) le modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

3.4 Predisposizione del Modello

Nella predisposizione del presente Modello, EF Solare si è ispirata alle Linee Guida elaborate dalle principali associazioni di categoria (tra cui, in particolar modo, alle Linee Guida di Confindustria).

I punti fondamentali individuati dalle Linee Guida elaborate dalla più rappresentative associazioni di categoria possono essere così sintetizzati:

- individuazione delle Attività Sensibili, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:
 - a. Codice Etico;
 - b. sistema organizzativo;
 - c. procedure aziendali;
 - d. poteri autorizzativi e di firma;
 - e. sistemi di controllo e gestione;
 - f. comunicazione al personale e sua formazione.

La predisposizione del presente Modello (e di successivo aggiornamento qualora gli interventi abbiano carattere sostanziale e attengano pertanto, a titolo esemplificativo, all'individuazione di nuove Attività Sensibili o alla predisposizione di nuove Parti Speciali) è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi qui di seguito descritte:

a. Mappatura delle Aree a Rischio

Durante tale fase viene effettuata un'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare tutte le attività svolte dalla Società e, tra queste, individuare quelle in cui, in astratto, possano essere realizzati i Reati (c.d. Attività Sensibili).

L'individuazione delle Attività Sensibili viene effettuata attraverso l'esame preliminare della documentazione aziendale rilevante - tra cui a titolo esemplificativo: organigramma societario, statuto sociale, verbali del Consiglio di Amministrazione relativi al conferimento di deleghe, procedure aziendali su tematiche sensibili in relazione ai reati previsti dal Decreto - e la successiva effettuazione di una serie di interviste ai Dipendenti e ai soggetti in posizione apicale che rivestono all'interno della Società funzioni rilevanti in relazione alle tematiche affrontate dal Decreto.

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.

b. "Gap analysis"

Sulla base dei risultati ottenuti dall'analisi sopra descritta la Società ha individuato le Attività Sensibili relativamente alla situazione aziendale esistente, nonché una le azioni di miglioramento (*gap analysis*) da attuare nell'ambito delle stesse sia a livello di procedure interne e controlli esistenti che di requisiti organizzativi al fine di pervenire alla definizione del Modello.

c. Predisposizione del Modello

In considerazione degli esiti delle fasi sopra descritte, si è quindi proceduto con la predisposizione del Modello.

d. Modifiche, aggiornamento e miglioramento continuo 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 del Consiglio di Amministrazione di EF Solare.

È peraltro riconosciuta all’Amministratore Delegato di EF Solare 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 dell’Organismo di Vigilanza di EF Solare.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione: (a) modificherà prontamente il Modello 231 ove siano ravvisate significative violazioni o elusioni dello stesso che ne mostrino l’inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l’efficace prevenzione dei reati-presupposto; (b) aggiornerà tempestivamente il Modello 231, anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza, ove si verifichino rilevanti cambiamenti o modifiche nel sistema normativo e regolamentare, anche interno, che disciplina l’attività della Società e/o nella struttura, organizzazione o attività della stessa.

Per i fini di cui sopra, l’Organismo di Vigilanza dovrà segnalare per iscritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione le circostanze che suggeriscono la necessità, o anche solo l’opportunità, di modificare o aggiornare il Modello 231. In tale caso il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché esso adotti le deliberazioni pertinenti.

3.5 Struttura del Modello

Le principali componenti del Modello 231 - all’esito dell’ultima revisione dello stesso - sono le seguenti:

- la presente Parte Generale, che illustra (i) il quadro normativo di riferimento, l’impianto complessivo del Modello 231 e l’insieme delle regole e dei principi generali dettati dal medesimo, (ii) la descrizione del sistema di *governance* e dell’assetto organizzativo, (iii) l’indicazione dei requisiti dell’OdV e dei principi del suo funzionamento con indicazione dei poteri, dei compiti e dei flussi informativi che lo riguardano, (iv) il sistema disciplinare ed il relativo apparato sanzionatorio, (v) il piano di informazione e formazione volto a garantire la diffusione e la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello, e (vi) le verifiche sull’adeguatezza del Modello;
- la Parte Speciale, che indica, per ciascun dei processi aziendali ritenuti a rischio di commissione di uno dei Reati – *i.e.*
 - A. selezione e gestione degli approvvigionamenti,
 - B. gestione degli adempimenti fiscali, retributivi e contributivi,
 - C. gestione degli affari legali,
 - D. gestione degli affari societari,
 - E. gestione degli flussi finanziari,
 - F. gestione delle attività di brownfield, greenfield e sviluppo di battery storage system,

- G. gestione dei sistemi informativi e informatici,
 - H. gestione degli affari istituzionali e delle comunicazioni verso l'esterno,
 - I. selezione e gestione del personale,
 - J. gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ambiente e environmental, social and corporate governance e
 - K. gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, e
- (i) le Attività Sensibili, (ii) i rischi di reato a cui le Attività Sensibili sono potenzialmente esposte, (iii) i soggetti coinvolti nelle Attività Sensibili, (iv) le procedure/le *policy*/le linee guida/le istruzioni operative aziendali in vigore, relative ai processi a rischio Reato, (v) gli strumenti di prevenzione, le regole di comportamenti e i controlli volti a prevenire la commissione dei Reati, (vi) i controlli dell'Organismo di Vigilanza e (vii) i relativi flussi informativi:

- Il Sistema Disciplinare (richiamato dal CAPITOLO 6), da applicare in caso di violazione/parziale applicazione/elusione delle regole di comportamento di cui al Modello 231 e/o al Codice Etico, nonché alle norme aziendali adottate dalla Società.

Con specifico riferimento alla Parte Speciale, la strutturazione del Modello per singolo processo aziendale (anziché per tipologie di reato) presenta diversi vantaggi, tra cui: (i) maggior fruibilità – e dunque semplicità di applicazione- per i soggetti che non hanno una specifica formazione giuridica, e (ii) possibilità di strutturare percorsi di formazione maggiormente focalizzati sui soli processi aziendali nei quali il singolo dipendente è coinvolto.

3.6 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono:

- (i) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- (ii) alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa;
- (iii) a tutti i Dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;
- (iv) ai Consulenti, *Partner*, Fornitori, procuratori e, in genere, ai terzi che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società, sotto la vigilanza dei soggetti apicali.

I soggetti sopra indicati sono definiti collettivamente i “Destinatari”.

Il Modello 231 della Società rappresenta una raccolta di principi e un punto di riferimento per la definizione del modello 231 di ciascuna eventuale Società Controllata, ferma restando la piena autonomia di quest'ultima nella predisposizione, adozione e revisione del proprio modello 231, in base alle peculiarità della rispettiva realtà aziendale. Salvo quanto sopra, l'attività di predisposizione e revisione del proprio modello 231 da parte di ogni Società Controllata terrà conto anche delle indicazioni e modalità attuative previste dalla Società in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo. Ciascuna eventuale Società Controllata istituisce un autonomo e indipendente Organismo di Vigilanza.

I rappresentanti indicati dalla Società negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle *joint venture* promuovono i principi e i contenuti del Modello 231 negli ambiti di rispettiva competenza e l'Organismo di Vigilanza della Società monitora tale promozione.

CAPITOLO 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

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 stato istituito nell'ambito di EF Solare un organo collegiale (l'"Organismo di Vigilanza" o "OdV") per la vigilanza sul funzionamento e l'osservanza, nonché per l'aggiornamento del Modello.

Con riguardo alla composizione dell'OdV di EF Solare, è ammessa la partecipazione sia di soggetti esterni che interni alla Società, per un numero complessivo non inferiore a tre e non superiore a cinque, a condizione che la maggioranza dei membri siano esterni.

Le decisioni relative alla determinazione del numero effettivo dei componenti dell'OdV di EF Solare, all'individuazione e nomina dei componenti stessi e all'emolumento spettante ai componenti esterni sono demandate al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare: a tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti nel corso della riunione consiliare adeguati chiarimenti in merito alla professionalità dei suoi componenti, il cui *curriculum vitae* verrà allegato al relativo verbale.

Dell'avvenuta nomina dell'OdV è data comunicazione a tutti gli Esponenti Aziendali attraverso la pubblicazione sul sito Intranet aziendale

4.2 Requisiti di eleggibilità

I componenti dell'OdV di per EF Solare, dovranno possedere adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, oltre che di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.

Volendo nello specifico analizzare i singoli requisiti che devono caratterizzare l'Organismo di Vigilanza, si precisa che.

(a) Autonomia e indipendenza.

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (ad esempio, Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale).

L'autonomia e l'indipendenza vanno intese 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.

In particolare, tale requisito è assicurato dall'obbligo, in capo all'organo dirigente, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (es. consulenze specialistiche, eventuali trasferte, etc.).

L'indipendenza presuppone inoltre che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

Infine, al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo:

- (a) non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- (b) non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società né essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- (c) non devono intrattenere - direttamente o indirettamente - con la Società, né con società da essa controllate o ad essa collegate relazioni economiche di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio – valutata anche con riferimento alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica – fatto salvo il rapporto di lavoro subordinato o l'eventuale appartenenza al Collegio Sindacale, né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi) e con gli azionisti che controllano la Società;
- (d) non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- (e) non devono avere relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, i sindaci della Società e gli esponenti della società di revisione, nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- (f) devono avere e mantenere i requisiti di onorabilità indicati nella successiva lettera b) del presente paragrafo 4.2.

(b) Onorabilità e cause di ineleggibilità.

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica coloro i quali:

- (a) si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 codice civile, ovvero sia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- (b) siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965, n. 575 (legge contro la mafia);
- (c) siano stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. codice procedura penale o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a. per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (Disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
 - b. per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro

- il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- c. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
 - d. in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto;
- (d) siano stati dichiarati interdetti, inabilitati o sottoposti a procedura fallimentare o essere stati condannati con sentenze che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte e/o l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- (e) hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9, D. Lgs. 231/2001, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflizione in via definitiva delle sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva;

Analogamente, non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (D. Lgs n. 58/1998) ovvero sia stata comminata una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

(c) Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che i componenti interni dell'Organismo di Vigilanza 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'Organismo di Vigilanza, si prevede che essi siano scelti tra soggetti competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sul lavoro.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

(d) Continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura interna alla società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, e considerato tutto quanto sopra indicato, il Consiglio di Amministrazione della Società ha ritenuto che la composizione dell'Organismo di Vigilanza che meglio risponde ai requisiti indicati dal Decreto è la seguente: due professionisti esterni esperti in materia di *corporate governance* e controllo e gestione dei rischi aziendali ed un membro interno individuato nel Responsabile della Funzione HR & ICT.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che le suddette figure sono state riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo dell'ODV in quanto, oltre ai requisiti di autonomia

indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione, e alle capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziale, possiedono altresì quei requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.

Adeguate informative sul possesso dei requisiti sopra indicati sarà fornita al Consiglio di Amministrazione al momento della nomina dei componenti dell'OdV il cui *curriculum vitae* verrà brevemente descritto nel corso della seduta.

4.3 Durata in carica

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare: a tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti nel corso della riunione consiliare adeguati chiarimenti in merito alla professionalità dei suoi componenti, il cui *curriculum vitae* verrà allegato al relativo verbale.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione dell'Organismo di Vigilanza.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina dei nuovi componenti da parte del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, all'atto della nomina e successivamente con cadenza annuale, una dichiarazione attestante l'esistenza e la successiva persistenza dei requisiti di indipendenza di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui alle precedenti lettere da a) ad e), le circostanze di cui alla lettera f), la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa, con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione, ovvero, con riferimento esclusivo ai soli componenti interni dell'OdV, in virtù di esigenze aziendali documentabili. In tali casi, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione dei componenti dell'OdV revocati.

Per i componenti interni dell'Organismo di Vigilanza è infine prevista la decadenza dall'incarico in caso di assegnazione a funzione aziendale diversa da quella di appartenenza al momento della nomina. In tali casi il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione dei componenti dell'OdV per i quali è stata dichiarata la decadenza.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- (i) le violazioni al presente Modello;
- (ii) il verificarsi di una delle cause di incompatibilità di cui al precedente paragrafo 4.2;
- (iii) 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;
- (iv) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificazione;
- (v) la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;

- (vi) in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento o comunque cessazione del rapporto di lavoro;
- (vii) il cambiamento dell'assetto azionario comportante la variazione del soggetto che dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'Assemblea ordinaria;
- (viii) il sopraggiungere di una permanente condizione di conflitto di interessi.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare nuovi componenti.

È facoltà dei componenti rinunciare in ogni momento all'incarico, dandone comunicazione scritta, motivando le ragioni della rinuncia, agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale. Nell'ipotesi di rinuncia da parte di uno o più componenti, tale rinuncia non ha effetto fino all'accettazione o alla nomina del/i nuovo/i componente/i da parte del Consiglio di Amministrazione.

4.4 Funzione dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- a. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- b. sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei *Partner* e dei Fornitori;
- c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Su di un piano più operativo all'OdV è affidato il compito di:

- a. Aggiornamenti, potestà normativa, segnalazioni:
 - proporre la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti suggerire e promuovere l'emanazione di disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello;
 - interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
 - verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per la prevenzione delle diverse tipologie di illeciti (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;
 - analizzare l'attività aziendale in vista dell'aggiornamento della mappatura delle attività a rischio ex D. Lgs. 231/2001;
 - promuovere la revisione e l'eventuale aggiornamento del Modello 231 in relazione a: (a) accertamento di violazioni delle prescrizioni del Modello 231, (b) rilevanti

modificazioni dell'assetto interno della Società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento e/o (c) modifiche normative (ad esempio inserimento di nuovi reati-presupposto nel D. Lgs. 231/2001), segnalando all'Amministratore Delegato e/o al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;

- promuovere, qualora risulti che lo stato di attuazione delle prescrizioni del Modello 231 sia carente, tutte le iniziative necessarie al fine di far adeguare i comportamenti alle previsioni del Modello stesso;
- indicare nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione di cui al paragrafo 4.7 le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- indicare nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione di cui al paragrafo 4.7 l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali attuative dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente nella Società, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- verificare periodicamente – con il supporto delle altre funzioni aziendali competenti – il sistema di poteri in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti;
- informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale in relazione a eventuali gravi violazioni del Modello 231, richiedendo il supporto delle funzioni aziendali in grado di collaborare nell'attività di verifica e di individuazione delle azioni idonee a impedire il ripetersi delle circostanze in questione;

b. Verifiche e controlli:

- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;
- in ottemperanza a quanto previsto nel calendario annuale delle attività dell'organismo, effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da EF Solare, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere ad esso trasmesse o tenute a propria disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle Attività Sensibili e alle relative procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale (sia cartacea sia informatica) che ritiene rilevante e deve

essere costantemente informato dal *management*: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre EF Solare al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti, *Partner* e Fornitori che operano per conto della Società nell'ambito di Attività Sensibili;

- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- sollecitare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 4.9 in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere agli stessi obbligatoriamente trasmesse (v. successivo paragrafo 4.9) o tenute a loro disposizione;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello. In particolare, all'OdV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate dalle Parti Speciali, devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei relativi controlli;
- verificare prontamente ogni criticità riscontrata dai competenti Esponenti Aziendali in merito ai flussi finanziari aziendali, proponendo le opportune soluzioni operative;
- verificare che le azioni correttive necessarie per rendere il Modello 231 adeguato ed efficace siano prontamente attuate.

c. Formazione:

- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- definire i programmi di formazione per il personale e il contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire ai medesimi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- far predisporre ed aggiornare con continuità lo spazio nell'*Intranet* della Società e sul sito web dell'Ente, contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 e al Modello;

d. Violazioni del Modello e Sanzioni:

- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, convocando, ove ritenuto necessario, qualsiasi Esponente Aziendale;

- coordinarsi con il *management* aziendale per valutare o proporre l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando la competenza di quest'ultimo - e in particolare degli incaricati della gestione delle risorse umane - in merito alla decisione e alla irrogazione dei medesimi (si rinvia in merito a questo punto al successivo Capitolo 6 della presente Parte Generale);
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle clausole standard finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di Collaboratori/Intermediari o Fornitori) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni e l'effettiva applicazione di tali meccanismi sanzionatori.

4.5 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha, *ex lege*, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale o sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Sociali o alle funzioni aziendali competenti.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV sarà costantemente supportato anche da tutti i dirigenti e dal *management* della Società. In capo a questi ultimi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate, ricade una responsabilità primaria per quanto concerne:

- (i) il controllo delle attività e delle aree di competenza;
- (ii) l'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti sottoposti alla loro direzione;
- (iii) la tempestiva e puntuale informazione verso l'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà richiedere ai dirigenti specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti all'interno della struttura aziendale sono tenuti a vigilare ed informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative.

L'OdV può avvalersi, ogni qualvolta lo ritiene necessario all'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori risorse aziendali di volta in volta ritenute necessarie, prescelte nell'ambito delle varie funzioni aziendali, senza limitazioni di tempo e di numero, che potranno altresì costituire uno staff dedicato, a tempo pieno o part-time, qualora ne venisse ravvisata la necessità.

Pertanto, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno di EF Solare, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno. Pertanto, le decisioni in merito a trasferimento o sanzioni relative all'OdV e ai suoi membri, allorquando essi siano dipendenti della Società, sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione della Società conferisce all'OdV i seguenti poteri:

- (b) potere di accedere a tutti i documenti e a tutte le informazioni relative alla Società;

- (c) potere di avvalersi di tutte le strutture della Società, che sono obbligate a collaborare, dei revisori e di consulenti esterni;
- (d) potere di raccogliere informazioni presso tutti i Destinatari del presente Modello, inclusa la società di revisione, in relazione a tutte le attività della Società;
- (e) potere di richiedere, attraverso i canali e le persone appropriate, la riunione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per affrontare questioni urgenti;
- (f) potere di richiedere ai titolari delle funzioni aziendali di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza;
- (g) potere di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine o attività. A tale proposito, il Consiglio di Amministrazione potrà approvare ogni anno un *budget* di spesa per l'OdV, il quale ne potrà disporre liberamente in relazione alle proprie attività, salvo richieste integrazioni per eventuali necessità sopravvenute.

4.6 Regole di convocazione e di funzionamento

L'Organismo di Vigilanza può disciplinare con specifico regolamento le modalità del proprio funzionamento, sulla base dei principi di seguito riportati:

- l'Organismo di Vigilanza si riunisce trimestralmente e la documentazione relativa viene distribuita almeno 3 giorni prima della seduta;
- le sedute si tengono di persona, per video o tele conferenza (o in combinazione);
- il Presidente, l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possono richiedere che l'Organismo di Vigilanza si riunisca in qualsiasi momento;
- per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- possono essere effettuate sedute ad hoc e tutte le decisioni prese durante queste sedute devono essere riportate nella successiva seduta trimestrale;
- le decisioni vengono assunte sulla base di decisioni unanimi; in caso di mancanza di unanimità, prevale la decisione maggioritaria e ciò viene riportato immediatamente al Consiglio di Amministrazione;
- i verbali delle sedute riportano tutte le decisioni prese dall'organo e riflettono le principali considerazioni effettuate per raggiungere la decisione; tali verbali vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza nel proprio archivio.

4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Sono assegnate all'OdV di EF Solare due linee di *reporting*:

- (iv) la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato;
- (v) la seconda, su base periodica almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tali flussi informativi hanno ad oggetto:

- iii. l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;

- iv. le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a EF Solare, sia in termini di efficacia del Modello. Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri soggetti sopra individuati.

Ogni anno, inoltre, l'OdV di EF Solare trasmette al Consiglio di Amministrazione un report scritto sull'attuazione del Modello presso la Società che contiene:

- un'analisi sintetica di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.);
- un piano di attività prevista per l'anno successivo.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'amministratore Delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società, o eventualmente esternalizzate in altre società del gruppo, per i diversi profili specifici, come ad esempio:

- con la funzione legale per gli adempimenti sociali che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari; e
- con il responsabile della funzione amministrazione e finanza in ordine alla gestione dei flussi finanziari.

4.8 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Oltre ai flussi informativi indicati nelle singole Parti Speciali del Modello, deve essere trasmessa in forma scritta all'Organismo di Vigilanza, da parte dei soggetti interessati, ogni informazione ritenuta utile all'attività dello stesso, inclusi, a titolo esemplificativo:

- esiti dei controlli effettuati per dare attuazione al Modello 231, dai quali risultino criticità/anomalie;
- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione dei Reati;
- eccezioni rispetto all'applicazione delle norme interne adottate dalla Società e in vigore;
- notizie riguardanti modifiche organizzative, variazioni o carenze delle procedure nell'ambito delle Attività Sensibili o nella struttura aziendale, nonché aggiornamenti del sistema di deleghe e poteri;
- provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231, rispetto ai quali possa ipotizzarsi un coinvolgimento della Società o dei Destinatari coinvolti nella gestione delle Attività Sensibili, anche solo come persone offese dal reato, ovvero la pendenza di procedimenti relativi ai reati contemplati dal Decreto 231 ovvero ogni violazione o sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico ovvero dei principi di comportamento e delle modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto 231 nonché delle regole previste dal Modello 231 della Società;

- pressioni o condizionamenti subiti nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, finalizzati a violazioni del Modello;
- commissione di reati potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231 o compimento di atti idonei alla loro realizzazione;
- notizie relative all'attuazione del sistema disciplinare previsto nel Modello ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- sussistenza di eventuali situazioni di conflitto di interesse;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal Personale nei cui confronti la magistratura proceda per ipotesi di reato;
- violazioni significative delle norme relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché infortuni e malattie professionali verificatisi;
- eventuali comunicazioni della società di revisione concernenti aspetti che possono indicare lacune nel sistema dei controlli interni, osservazioni sul bilancio e/o fatti censurabili.

L'Organismo di Vigilanza approva un'apposita procedura per l'invio dei flussi informativi riguardanti le Attività Sensibili indicate nel Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza ha accesso diretto ai sistemi di archiviazione elettronica e/o cartacea in uso contenenti informazioni utili ai fini dello svolgimento delle proprie attività, quali, a titolo esemplificativo, l'archivio societario e i protocolli delle comunicazioni (in entrata e in uscita).

4.9 Segnalazioni e comunicazioni all'Organismo di Vigilanza

In aggiunta ai flussi informativi di cui al precedente § 4.8, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei *Partner* e dei Fornitori in merito (i) a ipotesi di reato e/o di violazione delle regole e dei controlli previsti nel Modello, (ii) eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di EF Solare ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o (iii) ambiti di miglioramento nella definizione e/o applicazione dei Protocolli di Controllo.

I Dipendenti e gli Organi Sociali devono segnalare all'OdV segnalazioni circostanziate di comportamenti non conformi ai principi e alle previsioni del Modello 231. In particolare, deve essere segnalata qualsiasi condotta illecita, rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché qualsiasi violazione del presente Modello 231, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

Le segnalazioni devono esser eseguite, in forma scritta, utilizzando i seguenti canali:

- alla casella di posta elettronica odv@efsolareitalia.com;
- all'indirizzo di posta Via Algardi n. 4 – Milano (MI) CAP 20148; o
- mediante un canale alternativo, idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il Consiglio di Amministrazione verifica e assicura che coloro che effettuano una segnalazione non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. In particolare, nessuno può essere licenziato, demansionato, sospeso, minacciato, vessato o discriminato in alcun modo nel trattamento lavorativo per avere

effettuato segnalazioni, fermo restando quanto previsto dal successivo paragrafo 6.2 con riferimento alle segnalazioni che dovessero essere effettuate con dolo o colpa grave.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione fa in modo che sia tutelata la riservatezza dell'identità dei segnalanti, sia nella fase di invio sia in tutte le successive attività di gestione della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV svolge funzioni di vigilanza e supervisione in relazione: (i) all'assenza di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante e (ii) alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

Qualora la segnalazione non sia indirizzata direttamente all'Organismo di Vigilanza, i destinatari della stessa trasmettono tempestivamente in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza, utilizzando criteri di riservatezza idonei a tutelare l'efficacia degli accertamenti e l'onorabilità delle persone interessate.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso. Anche i Consulenti, i *Partner* e i Fornitori, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di EF Solare, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV utilizzando i canali sopra indicati, nei limiti previsti contrattualmente.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e cura le attività di istruttoria, motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. In particolare nessuno può essere licenziato, demansionato, sospeso, minacciato, vessato o discriminato in alcun modo nel trattamento lavorativo per avere effettuato segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Resta fermo il sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e) dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede 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.

L'Organismo di Vigilanza approva un'apposita procedura per l'invio delle segnalazioni riguardanti eventuali violazioni del Modello 231.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, gli Organi Sociali, i Dipendenti e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, i Consulenti, i *Partner* e i Fornitori devono **obbligatoriamente ed** immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano EF Solare o suoi Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, *Partner*, e Fornitori;
- 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 sanzionatori svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi

compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

Le funzioni aziendali coinvolte in qualsiasi intervento di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.) nell'ambito delle Attività a Rischio dovranno informare l'OdV dell'avvio di questi interventi.

In ogni caso, qualora uno dei soggetti sopra indicati non adempia agli obblighi informativi di cui al presente paragrafo, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel CAPITOLO 6 del presente Modello.

L'OdV/CO 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 Attività a Rischio. Le suddette informazioni e la documentazione da trasmettere e/o da mettere a disposizione dell'OdV, con le relative tempistiche ed i canali informativi da utilizzare, sono individuate nelle singole Parti Speciali e/o in procedure/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 Funzioni aziendali.

All'OdV di EF Solare deve essere comunicato, ovvero messo comunque a disposizione, il sistema di poteri adottato dalla Società. L'OdV, in ogni caso, ha il diritto di richiedere informazioni in merito al sistema di deleghe adottato da EF Solare, secondo modalità dallo stesso stabilite.

4.10 Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astengono, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui al precedente paragrafo 4.3 e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie di un organismo di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

4.11 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione raccolta e ogni *report* ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza è conservato per 10 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo o elettronico.

CAPITOLO 5 LA SELEZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 Selezione dei Dipendenti

L'OdV di EF Solare assiste la Società nella valutazione del personale in fase di selezione, verificando che i processi di selezione siano condotti secondo principi di tipo meritatorio, da sempre garantiti a livello aziendale.

5.2 Formazione ed informazione dei Dipendenti

La formazione del personale, gestita da EF Solare in stretta cooperazione con l'OdV, 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 Attività a Rischio.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è dunque obiettivo di EF Solare quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future.

Il livello di conoscenza è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

A tale riguardo periodicamente sarà predisposto, con la collaborazione dell'OdV, 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.);
- specifiche esigenze emerse in relazione alla peculiare operatività aziendale di riferimento.

Il piano deve prevedere:

- La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento della sua adozione.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un *set* informativo (ad es. CCNL, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

- La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i Destinatari funzioni di rappresentanza della Società. Dovranno essere in particolare previsti 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.

Essa deve essere caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza e chiarezza e deve essere adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, ad intervalli regolari.

In particolare, EF Solare cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso: (i) *meeting* aziendali e (ii) corsi istituzionali (in aula ovvero *web-based*) aventi ad oggetto specifiche Attività Sensibili del Decreto, con valutazioni del personale tramite appositi *test*.

I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello: pertanto qualora intervengano modifiche rilevanti (es. estensione della responsabilità amministrativa della Società 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, e l'OdV di EF Solare dovrà essere informato sui risultati - in termini di adesione e gradimento - di tali corsi.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV avvalendosi della collaborazione degli incaricati della gestione delle risorse umane o di consulenti esterni.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte degli Dipendenti costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata ai sensi di quanto indicato nel capitolo 6 che segue.

L'Organismo di Vigilanza di EF Solare verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere verifiche periodiche sul livello di conoscenza, da parte dei Dipendenti, del Decreto, del Modello e delle sue implicazioni operative. Tali verifiche saranno commisurate alla tipologia di formazione predisposta per ciascun target.

5.3 Selezione e informazione dei Consulenti, *Partner* e Fornitori

EF Solare adotta (e ne valuta periodicamente l'adeguatezza) appositi criteri di selezione di Consulenti, ai *Partner* e ai Fornitori.

A tali soggetti al momento della stipula del relativo contratto, anche attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di EF Solare.

Ai medesimi potranno essere altresì fornite apposite informative sulle politiche e procedure adottate dal Gruppo EF Solare sulla base del presente Modello.

CAPITOLO 6 IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende effettiva l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantirne l'efficace attuazione.

La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema sanzionatorio e dei relativi provvedimenti è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

Inoltre, il presente sistema disciplinare deve essere adeguatamente diffuso in quanto parte integrante dell'attuazione del Modello, attraverso un'adeguata attività di informazione e formazione ai Destinatari.

Il presente capitolo contiene la descrizione delle misure sanzionatorie adottate dalla Società in caso di violazione del Modello da parte dei Destinatari, in coordinamento con il sistema disciplinare di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da EF Solare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

In particolare, infatti, EF Solare adotta:

- nei confronti dei Dipendenti le misure sanzionatorie di cui al paragrafo 6.3, come di seguito indicato;
- nei confronti degli Organi Sociali, dei componenti dell'OdV e dei Collaboratori/Intermediari 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.

6.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni

Sono sanzionabili i seguenti comportamenti che costituiscono violazione assoggettabili a valutazione disciplinare e ad applicazione delle conseguenti sanzioni:

- la violazione/parziale applicazione/elusione delle regole di comportamento di cui al Modello 231 e/o al Codice Etico;
- le violazioni di procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello sia che espongano sia che non espongano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- ripetuta mancata partecipazione, non adeguatamente motivata, alla formazione relativa al Modello 231 e al Codice Etico;
- mancata collaborazione, quando richiesta, con l'Organismo di Vigilanza;
- omesso invio di flussi informativi/segnalazioni ai sensi del Modello 231, quando ripetuto e diretto a ostacolare le funzioni dell'Organismo di Vigilanza;

- violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello 231, ovvero effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del responsabile della funzione delegata a gestire le risorse umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Nell'ipotesi in cui la condotta in questione possa integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, l'attivazione del sistema disciplinare avviene indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale relativo procedimento penale.

6.3 Misure nei confronti dei Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

I lavoratori sono passibili dei provvedimenti - nel rispetto delle procedure previste normative speciali applicabili dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - previsti dall'apparato sanzionatorio di cui agli artt. 23 e ss. del CCNL, e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 25.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate tutte le previsioni di cui all'art. 23 del CCNL, tra cui:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per il richiamo verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento;
- la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente e l'intenzionalità del comportamento.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

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

- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *management* aziendale.

In particolare, il compito di accertare e applicare sanzioni ai Dipendenti è assegnato al Consiglio di Amministrazione, che può avvalersi del supporto dell'Organismo di Vigilanza, che sarà chiamato a esprimere un parere non vincolante.

6.4 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dipendenti che ricoprano la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con le Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dalla Contrattazione Collettiva applicabile.

La sanzione minima consisterà in una contestazione verbale o scritta al Dirigente.

Nelle ipotesi più gravi, come ad esempio la commissione di un Reato, sarà valutata l'ipotesi del licenziamento.

La Società potrà tener conto della violazione commessa nella definizione del trattamento retributivo previsto per i dirigenti stessi.

Le sanzioni sono sempre commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dirigente, all'intenzionalità della condotta e alla gravità della stessa, in termini sia di rilevanza degli obblighi violati sia di conseguenze a cui la Società può ritenersi ragionevolmente esposta (anche ai sensi del D. Lgs. 231/2001) a seguito del comportamento censurato.

Nel caso in cui con un solo atto siano integrate più infrazioni sanzionate con misure diverse si applicherà la sanzione più grave.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *management* aziendale.

In particolare, il compito di accertare e applicare sanzioni ai dipendenti è assegnato al Consiglio di Amministrazione, che può avvalersi del supporto dell'Organismo di Vigilanza, che sarà chiamato a esprimere un parere non vincolante.

6.5 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Inoltre, al momento della nomina dei nuovi amministratori, gli stessi procederanno a sottoscrivere impegni unilaterali di rispetto degli obblighi previsti dal Modello nonché un impegno a rassegnare le proprie dimissioni, rinunciando al proprio compenso relativo all'esercizio in corso, nel caso di condanna, anche di primo grado, per uno dei Reati.

6.6 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli

opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.7 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informerà immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

6.8 Misure nei confronti dei Consulenti, *Partner* e Fornitori

Nei contratti con i Consulenti, Partner e Fornitori deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto (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).

Ogni violazione da parte dei Consulenti, dei *Partner*, dei Fornitori delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

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

CAPITOLO 7 LE VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso), questo periodicamente effettua specifiche verifiche sulla idoneità del Modello a prevenire la commissione dei Reati e sulla sua conformità alla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti, nell'ambito del periodico aggiornamento del Modello medesimo, coadiuvandosi anche ed eventualmente con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza, tra le altre cose, in una verifica a campione dei principali atti societari aventi rilevanza ai fini dell'applicazione del Modello e dei contratti di maggior rilevanza conclusi o negoziati da EF Solare in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello, oltreché in verifiche periodiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Attività Sensibili descritte nelle singole Parti Speciali del Modello.

Viene inoltre svolta una verifica sull'attuazione del Modello e dunque, a titolo esemplificativo, sull'idoneità ed efficacia delle procedure di controllo attuative che siano state adottate dalla Società.

Infine, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e degli eventi considerati rischiosi, delle azioni intraprese dall'OdV e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Per le verifiche l'OdV si avvale, di norma, anche del supporto di quelle funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale al Consiglio di Amministrazione. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.

L'OdV di EF Solare valuterà l'opportunità di affidare periodicamente ad un consulente esterno un'attività di “*quality assurance*”.

CAPITOLO 8 IL MODELLO E IL 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 EF Solare riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- 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).

CAPITOLO 9 I PRESIDI DI CONTROLLO

9.1 Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 affiancano l'osservanza del Codice Etico della Società, principio generale non derogabile del Modello 231, e sono strutturati su due livelli di controllo: (1) Presidi generali alla base dei Protocolli di Controllo e (2) Protocolli di Controllo specifici.

9.2 Presidi generali

Di seguito sono indicati i presidi generali alla base dei Protocolli di Controllo, che devono essere sempre rispettati con riferimento a tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dalla Parte Speciale del Modello 231:

- a. Linee guida, procedure e istruzioni aziendali: tale presidio si fonda sull'esistenza di linee guida, procedure, *policy* ed istruzioni aziendali idonei a fornire principi generali di comportamento, identificazione delle funzioni aziendali incaricate di gestire un determinato processo e dei relativi ruoli e responsabilità, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché ogni altro elemento necessario o utile a disciplinare l'attività sensibile di volta in volta considerata. Le norme interne adottate dalla Società devono inoltre essere coerenti con l'attività svolta dalla Società e con la struttura organizzativa della stessa e devono assicurare i controlli finalizzati a prevenire la commissione dei reati-presupposto.
- b. Sistema di deleghe e procure: in linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di ""sicurezza"" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Attività Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale. Si intende per "delega" un atto interno di attribuzione di funzioni e compiti. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega". La Società valuta di volta in volta, sulla base di criteri quantitativi (frequenza dei rapporti con la P.A.) e qualitativi (importanza della relazione con la P.A.), l'opportunità e il grado di formalizzazione dei poteri attribuiti a colui che, all'interno o per conto della società stessa, si interfaccia con gli incaricati della Pubblica Amministrazione.

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il rispetto del sistema di deleghe e procure attuato dalla Società e la loro coerenza con i principi e le regole generali sopra indicate. Nel contempo, all'esito delle verifiche l'OdV raccomanda le eventuali modifiche o integrazioni allorché il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie."

- c. Ruoli e responsabilità: i poteri autorizzativi e di firma devono essere specificamente definiti e conosciuti all'interno della Società, nonché coerenti con le responsabilità assegnate. Devono essere identificate le persone a cui è attribuito il potere di agire in nome e/o per conto della Società, con indicazione dei limiti e della natura di tale potere. Deve inoltre essere assicurata la tempestiva revoca dei poteri - e delle relative utenze - in caso di cambio di ruolo o di uscita dalla Società del titolare degli stessi.
- d. Segregazione delle funzioni: lo svolgimento delle Attività Sensibili deve fondarsi sul principio della segregazione delle funzioni: il soggetto che assume la decisione, il

soggetto che la autorizza, il soggetto che la attua ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo devono essere diversi. La separazione dei compiti deve essere assicurata dall'intervento di più soggetti all'interno di un medesimo processo e può essere attuata tramite l'utilizzo di sistemi informatici che permettono soltanto a specifiche persone identificate e autorizzate di effettuare determinate operazioni. Ove la separazione dei compiti non possa essere pienamente garantita sono previsti controlli compensativi. Tale presidio 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. EF Solare realizza pienamente tale principio, sia nella struttura organizzativa, nella quale è definito 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, essendo affidate a persone diverse le responsabilità di approvazione, di registrazione contabile e di controllo.

- e. Tracciabilità, archiviazione e conservazione della documentazione: tracciabilità documentale e verificabilità di ciascun passaggio rilevante del processo nonché la corretta e documentata archiviazione e conservazione della documentazione rilevante in relazione a ciascun processo, per mezzo di supporti informatici e/o cartacei. Tale presidio mira ad 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.
- f. Controlli e monitoraggio: svolgimento di attività di verifica (periodica o ad hoc) in relazione a ciascun processo aziendale e monitoraggio dello svolgimento delle attività in conformità a quanto previsto nel Modello (anche in coordinamento tra diverse Strutture aziendali).
- g. Clausole contrattuali: inserimento all'interno dei contratti che regolano lo svolgimento dell'attività sensibile di apposite clausole che prevedano ad esempio: i) la dichiarazione da parte della controparte di conoscere e di impegnarsi a rispettare i principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo della Società; ii) la facoltà in capo alla Società di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi.
- h. Flussi informativi: il presidio richiede che il soggetto responsabile dell'attività sensibile/processo di volta in volta considerato comunichi all'Organismo di Vigilanza e agli ulteriori organi aziendali interessati eventuali informazioni rilevanti in relazione alla specifica attività/processo, e in particolare la eventuale conoscenza di situazioni in cui l'attività sensibile/processo sia stato posto in essere in violazione delle linee guida o procedure aziendali in vigore; richiede inoltre la predisposizione e l'aggiornamento di report periodici riepilogativi contenenti informazioni rilevanti in relazione all'attività sensibile/processo di volta in volta rilevanti
- i. Comunicazione al personale e sua formazione: sono due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento e devono essere diversamente modulati in base ai destinatari: i dipendenti nella loro generalità, quelli che operano in specifiche aree di rischio/attività sensibili, i componenti degli organi sociali ecc. Con riferimento alla comunicazione, essa deve riguardare ovviamente il codice etico, ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa

da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Inoltre, occorre consentire l'accesso e la consultazione della documentazione costituente il Modello anche attraverso l'intranet aziendale. Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione modulato in funzione dei livelli dei destinatari. Esso deve illustrare le ragioni di opportunità - oltre che giuridiche - che ispirano le regole e la loro portata concreta. In proposito, è opportuno prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro periodicità, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi, l'aggiornamento sistematico dei contenuti degli eventi formativi in ragione dell'aggiornamento del Modello. È importante che l'attività di formazione sul decreto 231 e sui contenuti dei modelli organizzativi adottati da ciascun ente sia promossa e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza della società, che a seconda delle singole realtà potrà avvalersi del supporto operativo delle funzioni aziendali competenti o di consulenti esterni. Inoltre, il modello dovrebbe prevedere le modalità di erogazione della formazione (sessioni in aula, e-learning). Particolare attenzione va prestata alle iniziative formative erogate in modalità e-learning, ampiamente diffuse nelle grandi organizzazioni e/o nelle realtà con dispersione del personale a livello territoriale. Al riguardo, è necessario assicurare, sin dalla fase progettuale, adeguati test intermedi e finali di verifica del livello di apprendimento dei contenuti, nonché implementare un idoneo sistema di monitoraggio dell'effettiva fruizione della formazione da parte dei destinatari, corredato da opportuni interventi correttivi a fronte di comportamenti anomali. In ogni caso, è auspicabile che la formazione in e-learning sia accompagnata anche da attività più tradizionali (formazione in aula o "in presenza"), favorendo un mix equilibrato degli strumenti da costruire in ottica *risk based*, privilegiando per le attività più onerose (formazione in aula) i profili professionali maggiormente esposti alle aree di rischio individuate."

- j. Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro: il presidio rileva soprattutto per l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni; deve inoltre tenere traccia della copertura temporale degli incarichi. Nell'ambito del sistema organizzativo, attenzione andrà prestata ai sistemi premianti dei dipendenti. Essi sono necessari per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso il conseguimento degli obiettivi aziendali. Tuttavia, se basati su target di performance palesemente immotivati ed inarrivabili, essi potrebbero costituire un velato incentivo al compimento di alcune delle fattispecie di reato previste dal decreto 231.
- k. Predeterminatezza e misurabilità: il presidio richiede il rispetto di criteri di predeterminatezza e misurabilità in relazione alla definizione di meccanismi di determinazione della componente variabile di corrispettivi e incentivi da parte della Società.
- l. Certificazione delle prestazioni: in relazione alle prestazioni più significative, certificazione della prestazione resa nei confronti della Società da parte del soggetto terzo di volta in volta interessato dall'attività sensibile, con relativa valutazione di congruità della prestazione.
- m. Procedure manuali ed informatiche (Sistemi informativi): devono essere tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo (quadrature; approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari). Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi o attività cruciali di un processo a rischio. In questo campo, specifico interesse ricopre l'area

della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa, quali per esempio abbinamento firme, riconciliazioni frequenti, supervisione, separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni, ad esempio fra la funzione acquisti e quella finanziaria. Particolare attenzione deve essere riposta sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente proceduralizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità. In ogni caso è necessario che siano sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale. Sarà opportuno valutare nel tempo la separazione dei compiti all'interno di ogni processo a rischio, verificando che le procedure aziendali e/o le prassi operative siano periodicamente aggiornate e tengano costantemente in considerazione le variazioni o novità intervenute nei processi aziendali e nel sistema organizzativo."

- n. Sistemi di controllo integrato: essi devono considerare tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare. Sul punto, si consideri, tra gli altri, la "Policy in materia di Whistleblowing ed Eventi da Segnalare", a cui si fa rinvio. Quest'ultima è stata adottata dalla Società al fine di, *inter alia*, prevedere che EF Solare venga tempestivamente informata di qualsiasi atto od omissione, evento o pretesa che abbia o possa avere un impatto materiale sulla Società stessa e sulla sua attività, nonché regolamentare l'utilizzo dei canali di segnalazione predisposti dalle Società del Gruppo in attuazione di quanto previsto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*), oltre che in conformità alla legge 30 novembre 2017, n. 179.
- o. Presidi di controllo relativi ad attività sensibili affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi: il presidio richiede - nel caso in cui una delle sopra elencate attività sensibili sia affidata, in tutto o in parte, a soggetti terzi - che venga prevista, ad esempio: i) la sottoscrizione di una dichiarazione con cui i terzi attestino di conoscere e si obblighino a rispettare, nell'espletamento delle attività per conto della società, i principi contenuti nel Codice Etico e gli standard di controllo specifici del Modello; ii) l'obbligo da parte della società che presta il servizio di garantire la veridicità e completezza della documentazione e delle informazioni comunicate alla società beneficiaria; iii) il potere dell'Organismo di Vigilanza di richiedere informazioni alla società che presta il servizio al fine di verificarne il corretto svolgimento; iv) la facoltà in capo alla società di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi

Con specifico riferimento al sistema di controllo adottato da EF Solare, lo stesso prevede che tutte le attività aziendali svolte siano formalizzate tramite apposita documentazione e soggette ad approvazione secondo prefissati livelli di autorizzazione, a seconda della tipologia e dell'ammontare dell'operazione aziendale.

In particolare, le componenti del sistema di controllo di EF Solare sono ispirate ai seguenti principi:

- a. verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- b. documentazione dei controlli; o previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- c. individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;

- professionalità;
 - continuità di azione.
- d. obblighi di informazione e flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza.

9.3 Protocolli di Controllo

I Protocolli di Controllo prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari di ciascuna delle Attività Sensibili e sono contenuti nella Parte Speciale del Modello 231, a cui si fa rinvio.