
GREEN FACTORY

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Green Factory del 24 luglio 2024
Ultimo aggiornamento del 28 febbraio 2025

Sommario

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA.	3
1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche	3
2. LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE.....	5
2.1 Le sanzioni in generale	5
3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	7
3.1 I Modelli di Organizzazione e Gestione e l'Organismo di Vigilanza	7
3.2 Riferimenti per la redazione del Modello - Linee Guida di Confindustria	8
4. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO	9
4.1 Struttura societaria di Asco Renewables e controllate	9
4.2 Elementi del modello di governance e assetto organizzativo di Asco Green Factory S.r.l.	11
5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO.....	12
5.1 Le finalità del Modello.....	12
5.2 Il concetto di rischio accettabile.....	13
5.3 La costruzione del Modello e la sua adozione.....	13
5.4 I documenti connessi al Modello.....	13
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
6.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	14
6.2 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	15
6.3 Nomina, durata in carica, requisiti soggettivi e revoca dell'OdV	15
6.4 Prerogative, compenso e funzionamento dell'OdV	16
6.5 Funzioni e compiti dell'OdV	17
6.6 Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	18
6.7 Obblighi di segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	19
6.8 Coordinamento con la funzione Internal Audit	20
6.9 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza	21
6.10 Onere di informativa ad altri OdV del Gruppo.....	21
6.11 Collaborazione con gli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo	22
6.12 Coordinamento con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.....	22
7. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	22
7.1 Diffusione del Modello	22
7.2 Attività di comunicazione	23
8. SISTEMA DISCIPLINARE / SANZIONATORIO.....	23
8.1 Funzione del sistema disciplinare e sanzionatorio	23
8.2 Misure nei confronti dei dipendenti, lavoratori subordinati	24
8.3 Misure nei confronti degli Amministratori.....	24
8.4 Misure nei confronti dei componenti dell'organo di controllo	25
8.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società	25
8.6 Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001 ("Whistleblowing").....	26

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA.

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (d'ora innanzi, per brevità, il "D.Lgs. n. 231/01", o il "Decreto"), ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia (in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee sia degli Stati membri dell'Unione Europea e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali).

Il D.Lgs. n. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (d'ora innanzi, per brevità, il/gli "Ente/Enti", ovvero anche la "Società"), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

Tale nuova responsabilità, qualificata come "amministrativa", ma sostanzialmente "penale", sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231/01. La stessa non esclude, né limita o altrimenti attenua, la responsabilità penale del soggetto che commette il reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ma si aggiunge a quest'ultima.

L'articolo 4 del Decreto precisa inoltre che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche legate a detti Enti (come di seguito meglio individuate), a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D.Lgs. n. 231/01 riguardano:

- a) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare, possono essere:
 - i. persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo): d'ora, innanzi, per brevità, i "Soggetti Apicali";
 - ii. persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali: d'ora innanzi, per brevità, i "Soggetti Sottoposti".

A questo proposito, giova rilevare che, secondo un orientamento dottrinale ormai consolidato, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano un rapporto di lavoro

subordinato con la Società, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche i prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti nel senso proprio del termine, abbiano con la società un rapporto tale da determinare un obbligo di vigilanza da parte dei vertici della stessa (es. agenti, partners di joint ventures, consulenti, collaboratori, ecc.);

b) la tipologia dei reati previsti e, più precisamente, i reati (o delitti):

- i. contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- ii. informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- iii. in materia di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- iv. in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- v. verso l'industria e il commercio (art. 25 bis 1);
- vi. societari (art. 25 ter), ivi compreso il reato di corruzione tra privati (art. 25-ter, lett. s-bis);
- vii. con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater);
- viii. contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25 quater 1);
- ix. contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- x. conseguenti agli abusi di mercato (art. 25 sexies);
- xi. relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- xii. di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- xiii. transnazionali (art. 10 L. 146/06);
- xiv. in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- xv. di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- xvi. ambientali (art. 25 undecies);
- xvii. conseguenti all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- xviii. di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- xix. di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- xx. reati fiscali (art. 25-quinquiesdecies);
- xxi. contrabbando (art. 25-sexiesdecies)
- xxii. Delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184)
- xxiii. Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D. Lgs. 231/01)
- xxiv. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices D. Lgs. 231/01).

Il catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti è riportato nell'Allegato 2 del presente Modello.

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179, l'art.6 del Decreto è stato aggiornato con le "*Disposizioni*

per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (c.d. Whistleblowing), per favorire l'emersione degli illeciti. A riguardo, si rimanda alla procedura di Procedura di gestione delle Segnalazioni del Gruppo Ascopiave (Whistleblowing), allegato 3 al presente Modello.

2. LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE

2.1 Le sanzioni in generale

Le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/01 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- (a) Sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) Sanzioni interdittive;
- (c) Confisca;
- (d) Pubblicazione della sentenza.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di circa Euro 258,00 ad un massimo di circa Euro 1.549,00. Tale importo è fissato *"sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione"* (articoli 10 e 11, comma 2°, D.Lgs. n. 231/01).

L'articolo 12 del D.Lgs. n. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2	L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo <i>oppure</i> Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 ad 1/2	<i>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento primo grado)</i> L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>oppure</i> È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/3 ad 2/3	<i>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento primo grado)</i> L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>e</i> È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le sanzioni interdittive sono le seguenti e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso" (art. 14, D.Lgs. n. 231/01).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

Perché possano essere comminate, occorre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231/01, ossia:

- 1) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- 2) in caso di reiterazione degli illeciti.

In ogni caso, non sono comminate sanzioni interdittive quando:

- a) il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore (o di terzi) e l'Ente ne ha

ricavato un vantaggio minimo, o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

- b) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- c) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- d) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

(c) La confisca – anche per equivalenti – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, è sempre disposta a seguito della sentenza di condanna, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato ed impregiudicati i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'ente.

3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

3.1 I Modelli di Organizzazione e Gestione e l'Organismo di Vigilanza

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso, sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da **Soggetti Apicali**, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (d'ora innanzi, per brevità, il "Modello", o "MOG");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (d'ora innanzi, per brevità, l'"OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Viceversa, nel caso di reati commessi i **Soggetti Sottoposti**, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato (attraverso l'implementazione di procedure e controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare) un Modello idoneo

a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione dello stesso:

1. individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

3.2 Riferimenti per la redazione del Modello - Linee Guida di Confindustria

In forza delle indicazioni fornite dal Legislatore delegato, i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

La predisposizione del presente Modello è ispirata quindi alle indicazioni fornite dal Decreto stesso ed alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/01 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (da ultimo, a marzo 2014, di seguito, per brevità, le "Linee Guida").

Il percorso indicato dalle Linee Guida di Confindustria per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure ed i manuali operativi;
- la definizione dei poteri autorizzativi e di firma;
- i sistemi di controllo integrato;
- le comunicazioni al personale e la sua formazione.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni;

-
- documentazione dei controlli;
 - introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;
 - individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano:
 - a. autonomia e indipendenza;
 - b. professionalità;
 - c. continuità di azione;
 - obbligo da parte delle funzioni aziendali, individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'OdV, sia su base strutturata (Flussi informativi periodici), sia per segnalare anomalie, o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (Segnalazioni di illecito e/o anomalia – detto ultimo obbligo si estende, indistintamente, a tutti i dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori e/o fornitori).

4. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO

4.1 Struttura societaria di Asco Renewables e controllate

Asco Green Factory S.r.l. (di seguito "la Società" o "Green Factory") è una società italiana controllata, allo stato, da Asco Power S.p.A. (con una quota del 90%, di seguito anche "la Controllante") e partecipata da Renco S.p.A. (con una quota del 10%).

Asco Power S.p.A., società impegnata nel settore della produzione e commercializzazione di energia elettrica da fonti rinnovabili, a sua volta, è controllata al 100% da Ascopiave S.p.A. (a capo dell'omonimo Gruppo e, di seguito, anche la "Capogruppo"), quotata alla Borsa valori di Milano (segmento "Star"), a sua volta controllata da Asco Holding S.p.A., partecipata, per la quasi totalità del capitale sociale, da Comuni, per la maggior parte, della Provincia di Treviso.

La Società è soggetta al potere di direzione e coordinamento della Capogruppo.

Green Factory svolge l'attività di progettazione, costruzione, installazione e gestione di impianti per la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili e la commercializzazione della stessa.

Alla data di adozione del presente Modello Green Factory sta realizzando un parco fotovoltaico in provincia di Treviso, connesso ad un impianto di produzione di idrogeno e ad una stazione di servizio, con colonnine di ricarica delle auto elettriche e per rifornimento dei veicoli ad idrogeno. Si prevede che l'impianto entri in funzione entro il 2026.

La Società, in considerazione non solo del fatto che l'impianto (la cui realizzazione è affidata in appalto al socio di minoranza, Renco S.p.A.) non è ancora in funzione, ma anche delle proprie caratteristiche dimensionali, non dispone di personale dipendente. Pertanto, Green Factory si avvale (e si avvarrà) delle prestazioni fornite da appaltatori e fornitori esterni, nonché dal personale della Capogruppo, in forza del "Contratto master infragruppo" per la fornitura di servizi generali (di seguito, il "Contratto di Servizio").

Inoltre, in virtù di un contratto di servizio in essere con il socio di maggioranza, Asco Power S.p.A., buona parte della gestione operativa di Green Factory è svolta dal personale di Asco Power.

Alla bisogna, per il tramite della Capogruppo (ed in ragione dell'art. 6 del Contratto di Servizio), o direttamente, in ragione di ulteriori rapporti negoziali, possono essere coinvolte anche professionalità di altre società del Gruppo (in particolare, di AP Reti Gas S.p.A., ad esempio per gli aspetti in materia di qualità, sicurezza e ambiente, in forza di un apposito contratto stipulato con la stessa AP Reti Gas).

Per quanto sopra chiarito, ogni qualvolta nel presente documento (così come nelle Parti Speciali) abbiano ad essere genericamente menzionati gli "addetti" e/o le "funzioni aziendali", il riferimento è essenzialmente agli addetti e alle funzioni aziendali della Capogruppo, di Asco Power, nonché (eventualmente) di altre società del Gruppo Ascopiave. Vi rientrano inoltre, nei limiti in cui questi abbiamo ad operare per la Società, i dipendenti delle imprese appaltatrici incaricate della realizzazione dell'impianto sopra menzionato e della (futura) gestione dello stesso e/o delle attività di realizzazione, rinnovo, manutenzione, ecc.

Nel caso, ove Green Factory avesse a dotarsi di personale proprio, nel contesto proprio degli addetti e/o delle funzioni aziendali, si intenderà ricompreso anche detto personale.

Ascopiave, con il Contratto di Servizio, presta alla Società i cd "servizi generali", declinati negli Allegati "S", che danno evidenza della più importanti attività che caratterizzano i singoli servizi e, in particolare, i seguenti elementi: i) la funzione responsabile del servizio, lato Ascopiave, ii) le principali mansioni svolte; iii) la descrizione delle modalità di svolgimento del servizio; iv) gli adempimenti correlati; v) la disciplina primaria, nonché le principali procedure e/o policy di riferimento; vi) gli in-put ordinariamente richiesti alla Società.

In particolare, la Capogruppo, allo stato, svolge, a favore della Società, i seguenti servizi:

- Internal Auditor;
- Relazioni esterne ed istituzionali;
- Bilanci e contabilità Generale;
- Tesoreria;
- Ciclo passivo;
- Gestione fiscale
- Gestione acquisti;
- Affari Societari;
- Affari Legali;
- Gestione adempimenti privacy;
- Compliance;
- Gestione patrimonio immobiliare;
- Helpdesk e HW sistem;
- Software applicativi corporate;
- Archiviazione;
- Pianificazione e controllo di gestione.

La Capogruppo, inoltre, quale società quotata, annovera tra le proprie risorse le figure dell'Investor Relator e del Referente Informativo.

Le suddette prestazioni interessano anche attività sensibili di cui alle successive Parti Speciali.

La Controllante, invece, in ragione di un apposito contratto, presta il proprio ausilio per la gestione operativa della Green Factory, ponendo a disposizione della Società anche le principali figure di direzione tecnica, come meglio precisate nel seguito.

Green Factory, beneficiaria dei servizi anzidetti, resta responsabile della veridicità, della completezza e dell'adeguatezza della documentazione e/o delle informazioni trasmesse alla Capogruppo, alla Controllante e/o, nel caso, alle altre società del Gruppo o alle imprese terze affidatarie per il corretto e tempestivo svolgimento dei servizi medesimi.

Le competenti strutture aziendali di Ascopiave, Asco Power e/o delle altre società del Gruppo eventualmente coinvolte sono tenute al rispetto dei principi di comportamento previsti dal (comune) Codice Etico del Gruppo Ascopiave, sia dai rispettivi Modelli 231, sia dal presente Modello.

Ciò premesso, resta inteso che le responsabilità decisionali rimangono in esclusivo capo al Consiglio di Amministrazione (di seguito, anche "CdA") e, nei limiti delle deleghe, all'Amministratore Delegato di Green Factory.

La situazione sopra sintetizzata fa sì che il presente MOG di Green Factory presupponga e presenti molteplici richiami a quello proprio della Capogruppo.

Si ricorda infine che il presente Modello va a sostituire il precedente MOG unitario, che era stato adottato a marzo 2024 dalla controllante Asco Renewables S.p.A. (ora fusa in Asco Power), da Salinella Eolico S.r.l. e da Green Factory S.r.l.

4.2 Elementi del modello di governance e assetto organizzativo di Asco Green Factory S.r.l.

Green Factory S.r.l., società a responsabilità limitata, secondo le disposizioni della vigente normativa italiana, adotta il modello gestionale cd "tradizionale", caratterizzandosi per la presenza:

- di un Consiglio di Amministrazione investito di tutti i poteri di ordinaria e di straordinaria amministrazione, esclusi quelli riservati ai soci dalla legge e dallo Statuto;
- di un Amministratore Delegato, cui, oltre alla rappresentanza della Società ed ai poteri previsti dalla legge e dallo statuto, sono attribuite le deleghe esplicitate nella visura camerale;
- dell'Assemblea dei soci competente a deliberare tra l'altro, in sede ordinaria o straordinaria, in merito: alla nomina ed alla revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione e circa i relativi compensi e responsabilità; all'approvazione del bilancio ed alla destinazione degli utili; alle modificazioni dello statuto sociale e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

La gestione operativa / tecnica e/o il contraddittorio con le imprese affidatarie dei lavori di realizzazione dell'impianto (e/o della futura gestione), in virtù del contratto di servizio, è in capo ad Asco Power, la quale pone a disposizione della Società le figure del Procuratore Speciale – CTO e del Responsabile Tecnico e Operations Eolico / Fotovoltaico / TLR, (di seguito "il RTO", o "il Responsabile di Esercizio").

Quando l'impianto entrerà in funzione, la Società provvederà ad individuare il cd "Contract Manager", cui competerà la direzione delle attività e la verifica in merito alla regolare realizzazione delle prestazioni contrattuali da parte dell'impresa affidataria della gestione. Quest'ultima individuerà un proprio "Referente Tecnico", che svolgerà gli accertamenti tecnici della gestione e si interfacerà con il Contract Manager.

In assenza di una diversa indicazione nel contratto di affidamento (o in un'apposita successiva comunicazione):

- il Contract Manager della Società è l'Amministratore delegato, salvo delega al CTO o al RTO di Asco Power;
- il Referente Tecnico dell'impresa affidataria è il direttore tecnico della stessa (ove previsto e nominato), oppure il legale rappresentante.

La firma sociale e la rappresentanza legale della Società, di fronte ai terzi e in giudizio, sono devolute al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato, nei limiti delle deleghe.

La Società ha adottato, anche per il tramite della Capogruppo ed in forza del Contratto di Servizio, un sistema di controllo interno dato dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

La revisione legale dei conti è affidata a una società di revisione, iscritta nel relativo registro, la cui individuazione è di norma affidata alla Capogruppo, con nomina affidata all'Assemblea dei soci. Nello svolgimento della propria attività, la società di revisione incaricata ha accesso alle informazioni, ai dati, sia documentali che informatici, agli archivi e ai beni della Società. La stessa società di revisione esprime, con apposita relazione, un giudizio sul bilancio di esercizio e verifica, nel corso di ogni esercizio, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili.

Allo stato, Green Factory, non essendo soggetta agli obblighi relativi, non ha nominato un Collegio Sindacale, o altro organo similare.

5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

5.1 Le finalità del Modello

Il Modello, sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Green Factory, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione

delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei riguardi della Società;

- informare tutti coloro che operano con (o per) la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni e finanche la risoluzione del rapporto contrattuale, con conseguente risarcimento di ogni danno patito da Green Factory;
- confermare (1) che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo, indipendentemente dalla finalità perseguita e (2) che, in ogni caso, tali comportamenti (anche ove la Società fosse potenzialmente in condizione di trarne vantaggio) sono contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della stessa, senza eccezione alcuna.

5.2 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello organizzativo e gestionale non può trascurarsi il concetto di rischio accettabile.

Anche ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231/01, è infatti imprescindibile stabilire una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, con ciò intendendosi che la/e persona/e che ha/hanno commesso il reato ha/hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

5.3 La costruzione del Modello e la sua adozione

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida, la costruzione del presente Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

1. esame preliminare del contesto aziendale, al fine di definire i processi nei quali le attività sono articolate;
2. individuazione delle aree di attività e dei processi a "rischio" e/o strumentali alla commissione dei reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (d'ora innanzi, per brevità, cumulativamente indicate come le "Aree a Rischio Reato");
3. aggiornamento delle "Aree a Rischio Reato", in relazione a situazioni di ristrutturazione societaria e organizzativa.

L'adozione, come anche l'aggiornamento e/o l'integrazione, del presente Modello è demandata al Consiglio di Amministrazione.

5.4 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti documenti:

1. il **Codice Etico del Gruppo Ascopiave**, Allegato 1 al Modello, contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di Green Factory nei confronti dei destinatari del Modello stesso

(d'ora innanzi, per brevità, il "Codice Etico");

2. la **Procedura di gestione delle Segnalazioni "whistleblowing" del Gruppo Ascopiave** (o "Procedura Segnalazioni"), Allegato 3 al Modello, che, ferma la fruibilità dei canali ordinariamente messi a disposizione dall'Organismo di Vigilanza, definisce il processo di segnalazione di reati, o irregolarità, da parte di soggetti legati alla Società da un rapporto giuridico (quali dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, ecc.), che ne siano venuti a conoscenza in ragione o a causa di detto rapporto, fornendo ai medesimi tutela e riparo da ogni sanzione, rappresaglia o conseguenza negativa conseguente alla trasmissione della segnalazione, purché in buona fede;
3. le **Policy del Gruppo Ascopiave**, applicabili alla Società, o le procedure operative, o le prassi consolidate adottate dalla Capogruppo, atte a guidare ed orientare i comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello;
4. le **Policy o procedure operative** proprie della Società;
5. il **Sistema di deleghe e poteri decisionali**, volto a garantire un'efficace distribuzione dei compiti all'interno di ogni società;
6. il **Sistema disciplinare** e relativo meccanismo sanzionatorio, da applicare in caso di violazione del Modello, quindi del Codice Etico e/o delle connesse procedure applicative (d'ora innanzi, per brevità, il "Sistema Sanzionatorio").

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come accennato, in base alle previsioni del Decreto, oltre all'efficace adozione di un Modello idoneo a prevenire i reati considerati, la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente se ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un apposito Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito anche "OdV").

6.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231/01 (artt. 6 e 7), le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti

e sull'effettività del Modello.

Inoltre, i componenti dell'OdV devono possedere quei requisiti soggettivi (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e/o di relazioni di parentela o convivenza abituale con gli organi e/o con il vertice societario, ecc.) che garantiscano ulteriormente la loro autonomia e indipendenza.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sull'applicazione del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura stabilmente riferibile alla Società.

6.2 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo le indicazioni delle Linee Guida, la Società, stante il proprio livello dimensionale e la stretta connessione con la Controllante e la Capogruppo, identifica il proprio OdV in un organismo monocratico.

Il precedente Modello Unitario di Asco Renewables, Salinella Eolico e Green Factory, che il presente aggiornamento sostituisce, prevedeva un OdV collegiale. A seguito della modifica di cui sopra, pertanto, l'attuale OdV decade in corrispondenza dell'approvazione del presente Modello, con il subentro, senza soluzione di continuità, dell'OdV monocratico.

L'OdV rispecchia le caratteristiche di cui al paragrafo 6.1, scelto indicativamente fra:

- professionisti in materie giuridiche;
- professionisti in materia di revisione legale dei conti;
- professionisti in materia di controlli interni.

La posizione riconosciuta all'Organismo nell'ambito dell'organizzazione aziendale è tale da garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione societaria della Società, grazie anche al riporto diretto al CdA della Società. In particolare, i componenti dell'OdV, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, non sono soggetti al potere gerarchico e disciplinare di alcun altro organo o funzione societaria.

6.3 Nomina, durata in carica, requisiti soggettivi e revoca dell'OdV

L'OdV viene nominato con delibera dal Consiglio di Amministrazione.

La Società provvede alla nomina dell'OdV in sede di rinnovo delle proprie cariche sociali, prevedendo una durata per l'incarico uguale (o comunque analoga) a quella prevista per le stesse. Pertanto, fermo il disposto del comma che segue, in tutti i casi in cui il CdA della Società venga a scadere a termini di legge o di statuto, decadrà automaticamente anche l'OdV. La nomina è comunque rinnovabile.

Ai fini di garantire la sussistenza del requisito della continuità di azione dell'Organismo, la durata

dell'incarico si intende prorogata, anche a seguito di rinnovo delle cariche sociali, fino a che il CdA della Società non provveda alla nomina del nuovo Organismo. In proposito, al fine di agevolare e rendere più tempestivo il rinnovo, l'Organismo uscente segnala tempestivamente al CdA la sua prossima scadenza.

Del pari, ove l'OdV decida di dimettersi dall'incarico, lo stesso garantirà l'espletamento delle proprie mansioni sino all'effettiva sostituzione, rispetto alla quale il CdA della Società dovrà provvedere nel minor tempo possibile.

La nomina è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità. In particolare, costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di OdV:

- a) la titolarità, diretta o indiretta, di quote nel capitale sociale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla medesima;
- b) l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti alla nomina (e/o nel corso del mandato), funzioni di amministrazione di imprese sottoposte a liquidazione giudiziale, liquidazione coatta amministrativa, o altre procedure concorsuali;
- c) l'aver subito sentenza di condanna, passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti dolosi richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e/o per altri similari, quali quelli previsti dall'art. 94 del D.Lgs. 36/2023, anche se in concorso con altri;
- d) la sussistenza di altre situazioni di potenziale conflitto di interessi con la Società, come anche la sussistenza di relazioni di parentela, convivenza abituale, o pendenze di debito/credito con gli organi di vertice della Società;
- e) (ove sia nominato un componente interno alla compagine aziendale del Gruppo Ascopiave) l'intervenuta cessazione dalla carica o dalle mansioni ricoperte all'interno del Gruppo.

All'atto dell'accettazione della nomina, l'OdV rilascia una dichiarazione in cui attesta l'assenza delle cause di ineleggibilità di cui alle lettere a), b), c) e d).

Laddove uno o più dei motivi di ineleggibilità di cui ai punti a), b), c) e d) abbia a configurarsi in capo all'OdV già nominato, questi decadrà automaticamente ed immediatamente dalla carica, mentre nel caso di cui alla lettera e), l'OdV formalmente decaduto continuerà a svolgere le proprie funzioni fino alla sua effettiva sostituzione.

La revoca dell'OdV, prima del termine di scadenza del mandato, può adottarsi solo per giusta causa, con delibera motivata del CdA.

Contestualmente alla revoca, il CdA provvede alla nomina del nuovo OdV, nel rispetto del comma 2 del paragrafo 6.2.

L'OdV in carica è indicato nell'Allegato sub. 4 (il relativo aggiornamento, in caso di rinnovo / avvicendamento, è rimesso direttamente all'OdV "entrante").

6.4 Prerogative, compenso e funzionamento dell'OdV

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società, ferma l'attività di vigilanza sull'adeguatezza e la conformità del suo operato rimessa al CdA.

L'OdV, nello svolgimento dei compiti affidatigli, potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – della collaborazione di tutte le funzioni e strutture a disposizione della Società e/o delle Controllate, nonché di consulenti esterni, oltre alle risorse delle altre società del Gruppo, che abbiano ad operare per la Società.

Chiunque operi e/o collabori con la Società, oltre al dovere di segnalare all'OdV ogni eventuale violazione (o presunta violazione) della normativa, del Codice Etico, del Modello 231 e/o delle procedure, che avesse a riscontrare nello svolgimento delle proprie mansioni, deve assicurare all'Organismo piena collaborazione, considerando che, nell'adempimento delle proprie mansioni, l'OdV ha diritto di accedere, in ogni momento, alle aree, agli uffici e/o ai documenti aziendali (potendone ottenere copia integrale) ed ha facoltà di contattare e/o di avvalersi della consulenza, o collaborazione degli addetti, dei dipendenti e/o degli organi societari, i quali sono tenuti a fornire piena e leale cooperazione.

Pertanto, ove abbia a ricevere una richiesta di dati, documenti, informazioni (e/o di accesso ai locali aziendali) dall'OdV, chiunque operi e/o collabori con la Società deve fornire, nei limiti delle proprie conoscenze/competenze, riscontro diretto, veritiero e completo, senza necessità di alcun preventivo vaglio e/o autorizzazione / visto / nulla osta che dir si voglia del proprio responsabile e/o superiore gerarchico. Ogni collaboratore, ove ciò sia prescritto dall'OdV, è tenuto altresì al massimo riserbo, opponibile a chiunque, rispetto a quanto comunicato e/o trasmesso all'OdV.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, è dotato di autonomi poteri di spesa a valere su un budget approvato annualmente dal CdA. Resta, in ogni caso, salva la possibilità per l'OdV di richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora si rivelino non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, ovvero in presenza di situazioni eccezionali non prevedibili, che saranno in ogni caso oggetto di relazione al CdA della Società.

Il compenso spettante all'OdV viene fissato, di norma, con la delibera di nomina e per l'intera durata della carica.

L'OdV stabilisce periodicamente il piano delle attività da svolgere, funzionale all'espletamento dei compiti di cui al paragrafo che segue.

6.5 Funzioni e compiti dell'OdV

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e di controllo necessari per assicurare l'espletamento della sua funzione primaria, ovvero l'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

In particolare, all'Organismo sono affidati i seguenti compiti (con i poteri conseguenti):

- vigilare sul funzionamento del Modello, sia rispetto alla riduzione del rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
- vigilare sulla sussistenza e persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello, anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto dai destinatari del Modello stesso e le procedure da esso previste e/o richiamate;
- promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando al Consiglio di

Amministrazione della Società e agli organi amministrativi delle Controllate, le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative: i) violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) modifiche dell'assetto interno e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa della Società e/o delle Controllate; iii) modifiche normative;

- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente al CdA, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il CdA;
- disciplinare il proprio funzionamento prevedendo: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- prevedere specifici controlli, pianificati o a sorpresa, nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- promuovere e definire le iniziative e gli interventi per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei contenuti del Decreto, del Modello e degli impatti della normativa sull'attività della Società, nonché per la formazione e la sensibilizzazione all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, anche differenziando il programma di formazione, con particolare attenzione verso coloro che operano nelle aree di maggior rischio;
- assicurare la conoscenza, da parte di tutti i collaboratori, delle condotte che devono essere segnalate ai sensi del Modello, mettendo gli stessi a conoscenza delle modalità di effettuazione delle segnalazioni, fornendo altresì chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, fornitori, appaltatori e consulenti esterni, con obbligo di questi di fornire riscontro (nei limiti delle proprie conoscenze e competenze), senza onere di informativa, né richiesta di autorizzazione, o nulla osta che dir si voglia a superiori gerarchici, o referenti contrattuali, o terzi in genere;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni da adottare.

6.6 Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In adempimento alle previsioni del Modello, nei riguardi dell'Organismo di Vigilanza, deve essere attivato, da parte dei responsabili delle strutture aziendali delle società del Gruppo operanti per la

Società, individuati in ragione delle attività e/o delle mansioni svolte per la stessa, un flusso periodico di informazioni, concernenti le cd. "Aree a rischio reato" previste nel Modello, da trasmettersi all'OdV con le modalità e le tempistiche stabilite da quest'ultimo. L'obbligo relativo può altresì essere esteso ai responsabili aziendali di fornitori / appaltatori legati alla Società e/o alle Controllate da rapporti negoziali di particolare rilevanza, in termini economici e/o gestionali / organizzativi.

Inoltre, i medesimi soggetti, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione del Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'OdV una relazione scritta avente con il seguente contenuto:

- una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
- una descrizione delle attività di verifica effettuate relativamente all'attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni intraprese per il miglioramento dell'efficacia degli stessi;
- l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione;
- gli eventuali ulteriori contenuti che potranno essere espressamente richiesti dall'OdV.

Gli organi amministrativi della Società e delle Controllate, direttamente o per il tramite dei responsabili delle strutture aziendali di cui sopra sono tenuti ad informare l'Organismo:

- della cessazione, o dell'integrazione dei contratti di servizio infragruppo, nonché degli altri rapporti negoziali di maggior rilievo in termini economici e/o gestionali / organizzativi;
- dell'emissione e/o dell'aggiornamento di procedure, disposizioni, comunicati organizzativi, ecc.;
- degli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni;
- delle variazioni al sistema delle deleghe e procure aziendali.

6.7 Obblighi di segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Fermi gli obblighi di informazione periodica di cui al paragrafo 6.6 (come detto, in capo ai responsabili delle strutture aziendali operanti a favore della Società in virtù di contratti di servizio infragruppo e/o di altri rapporti negoziali rilevanti), chiunque operi per, o a favore della Società ha l'obbligo di comunicare tempestivamente all'OdV gli eventi non ordinari che abbiano, o possano avere, impatti rilevanti sull'organizzazione o la gestione aziendale, nonché le informazioni costituenti indizio della commissione, o del rischio di commissione, di uno o più dei reati previsti nel D.Lgs. 231/2001. A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano in detta categoria:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità da cui si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, che vedano coinvolta la Società, i suoi dipendenti od i componenti degli organi sociali, per ipotesi di reato comprese tra quelle di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- il risultato di ispezioni e controlli effettuati da parte delle competenti Autorità pubbliche di vigilanza e controllo;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da amministratori, dipendenti, o collaboratori, connesse all'avvio di un procedimento giudiziario di carattere penale nei

confronti degli stessi;

- la realizzazione di operazioni atipiche o inusuali, per esse intendendosi tutte le operazioni o transazioni che per significatività e rilevanza, natura soggettiva delle controparti, oggetto, modalità di determinazione del prezzo o condizioni applicate possano dare adito a dubbi in ordine a: correttezza e completezza dell'informazione in bilancio; conflitti di interesse; salvaguardia del patrimonio sociale; perseguimento degli obiettivi di profittabilità e ragionevolezza economica che ispirano l'attività aziendale;
- potenziali violazioni del Modello 231 e del Codice Etico del Gruppo Ascopiave e/o segnalazioni di comportamenti o "pratiche" significativamente in contrasto con il Modello, o il Codice Etico, ossia che possano far insorgere il sospetto della commissione di un atto illecito, o comunque di una condotta non in linea con i principi, le procedure e le regole prefissate;
- l'esito delle indagini di commissioni, relazioni, o comunicazioni interne da cui emerga la possibile responsabilità per ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- il verificarsi di infortuni sul lavoro (occorsi nell'ambito della realizzazione e/o gestione degli impianti della Società, pur se riferiti al personale di imprese terze), contestualizzando l'accaduto;
- altre notizie relative ad irregolarità, o segnali premonitori, o indizi che possano indurre a ritenere sussistente il rischio della commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- eventuali comunicazioni della Società di Revisione in merito ad aspetti che possano indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società.

Al fine di agevolare il processo di informazione, comunicazione e/o segnalazione, è predisposto un canale di comunicazione dedicato all'OdV, alla mail odv.greenfactory@gruppoascopiave.it.

Oltre a questo, rispetto alle segnalazioni di possibili illeciti o violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono altresì fruibili i canali previsti dalla "*Procedura di gestione delle Segnalazioni "whistleblowing" del Gruppo Ascopiave*" (o "Procedura Segnalazioni" - allegato 3 al presente Modello).

L'OdV (e la Società in genere), come meglio precisato nella procedura anzidetta, garantisce la tutela ai soggetti che trasmettono comunicazioni e/o forniscono dati o informazioni (di seguito, per brevità i "segnalanti") contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità degli stessi, salvi gli obblighi di legge e i casi in cui, in capo al segnalante, sia riscontrabile dolo o colpa grave inescusabile.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare ed interloquire con il segnalante e/o con gli altri soggetti coinvolti, garantendo il vincolo di riservatezza, nei limiti di cui sopra, come ulteriormente precisati nel presente Modello e nella Procedura Segnalazioni.

6.8 Coordinamento con la funzione Internal Audit

Nell'ambito del reciproco scambio di informazioni con gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo Ascopiave, il Responsabile della Funzione Internal Audit della Capogruppo, al fine di

ottimizzare l'attività di verifica e controllo, nonché favorire il coordinamento fra i diversi soggetti cui sono attribuiti specifici ruoli nel più ampio sistema di controllo interno e di gestione dei rischi del Gruppo Ascopiave, rende disponibile all'OdV:

- il Piano di Audit annuale predisposto dalla Funzione Internal Audit e approvato dal CdA della Capogruppo e
- le Relazioni semestrali della Funzione Internal Audit, recanti le risultanze dell'attività svolta dalla Funzione in accordo con il medesimo Piano di Audit (delle Relazioni, in particolare, è reso disponibile un estratto riferito agli ambiti di potenziale interesse per la Società).

Infine, sempre nell'ambito del reciproco scambio di informazioni e coordinamento fra soggetti cui sono attribuiti specifici ruoli nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi del Gruppo Ascopiave, il Responsabile della Funzione Internal Audit può richiedere copia del piano delle attività e delle relazioni periodiche redatti dall'OdV ai sensi delle lett. a) e d) del successivo paragrafo 6.9. Ciò, al fine di poter rilevare eventuali tematiche di interesse per indirizzare al meglio le attività ed i piani di audit.

Analoghi scambi di informazioni possono essere attivati dall'OdV con altre funzioni di controllo che abbiano ad operare per la Società e/o nell'ambito del Gruppo.

6.9 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV segnala/trasmette al CdA della Società:

- a) il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati, salva la facoltà di effettuare ulteriori verifiche, anche a sorpresa;
- b) con tempestività, eventuali criticità rilevanti che avesse ad individuare;
- c) con immediatezza, situazioni in cui sia accertata la commissione, o la probabile commissione, di uno o più dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, nonché i casi di significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, rilevanti innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, urgenti necessità di aggiornamento del Modello, ecc.;
- d) con cadenza almeno annuale, una relazione dettagliata in merito all'attuazione del Modello ed alle attività svolte, con i relativi esiti (inviata anche, ove richiesto, alla Società di Revisione).

L'OdV ha poi l'obbligo di informare immediatamente il CdA della Controllante, qualora la violazione accertata riguardi uno o più componenti del CdA.

Infine, premesso che la responsabilità di adottare, aggiornare ed implementare il Modello permane in capo al CdA, l'Organismo di Vigilanza riferisce in merito alle esigenze e/o alle opportunità di provvedere ad aggiornamenti e/o implementazioni del Modello.

Gli incontri tra l'OdV e gli organi sociali devono essere verbalizzati, documentati ed archiviati.

6.10 Onere di informativa ad altri OdV del Gruppo

Qualora, nell'ambito delle proprie attività di verifica e controllo riferite alla Società, l'OdV abbia a ritenere sussistenti, anche solo in potenza, criticità e/o eventi e/o circostanze di particolare rilevanza o gravità riferite a, o che possano riguardare anche, altre società del Gruppo, lo stesso ha l'onere di allertare gli Organismi di Vigilanza delle medesime società, condividendo i dati e le

informazioni raccolte.

6.11 Collaborazione con gli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo

L'OdV, al fine di migliorare e massimizzare l'efficacia della propria attività di vigilanza e controllo, nonché ogni qualvolta lo ritenga opportuno, nel rispetto degli obblighi e delle attribuzioni in proprio capo, può definire ed attuare piani di collaborazione e/o di scambio di informazioni con gli Organismi di Vigilanza delle altre Società del Gruppo.

Resta inteso che l'adesione o meno a detti progetti di collaborazione, come anche la permanenza negli stessi, è rimessa alla piena ed esclusiva discrezionalità dell'OdV. Del pari, l'estensione e le concrete modalità di esplicazione di detta collaborazione sono rimesse alle interlocuzioni tra i diversi Organismi.

6.12 Coordinamento con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo

Impregiudicato l'onere di cui al paragrafo 6.10 e fermo quanto previsto al paragrafo 6.11, l'Organismo di Vigilanza di Ascopiave S.p.A., nell'esercizio dell'attività di coordinamento che gli è propria, può chiedere all'OdV informazioni in relazione all'andamento dell'attività ed alla presenza di eventuali criticità.

Ove ritenuto necessario dall'OdV, la relazione prevista al paragrafo 6.9, lett. d) è trasmessa anche all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

Inoltre, l'OdV, a mero scopo conoscitivo, attiva un flusso informativo periodico verso l'Organismo di Vigilanza di Ascopiave S.p.A. in merito a: definizione delle attività programmate e compiute; iniziative assunte; misure predisposte in concreto; eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

Infine, l'OdV informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di Ascopiave di ogni evento o circostanza ritenuta, anche solo potenzialmente, di particolare rilevanza o gravità per la stessa Ascopiave e/o per il Gruppo nel suo complesso.

7. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

7.1 Diffusione del Modello

La Società e le Controllate, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicurano la corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, l'obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello a tutti coloro che operano, a qualunque titolo ed anche occasionalmente, per conto della stessa, svolgendo attività dalle quali la medesima potrebbe incorrere nella responsabilità amministrativa degli enti.

L'attività di comunicazione e formazione viene diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge ed è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di far acquisire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni

aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la diretta supervisione dell'OdV, cui è assegnato il compito di promuovere e definire le iniziative per la diffusione, tra tutti coloro che abbiano ad agire per la Società, della conoscenza e della comprensione del Decreto, del Modello e degli impatti della normativa sulle attività aziendali e sulle norme comportamentali cui sono soggetti .

L'organizzazione e la gestione operativa delle iniziative di comunicazione e di formazione è operativamente in capo alle funzioni preposte di Ascopiave S.p.A. (e/o delle altre società del Gruppo), operanti per la Società in virtù dei contratti di servizio infragruppo.

7.2 Attività di comunicazione

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura la corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

Fermo quanto precisato al paragrafo 4.1 relativamente all'attuale assenza di personale dipendente in capo ad Green Factory, chiunque abbia ad operare, a qualsiasi titolo, con la Società è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- iv) partecipare ai corsi di formazione, indirizzati alla propria funzione.

La Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello, attraverso attività di comunicazione con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo svolto dai destinatari delle stesse.

Nel sito internet della Società è pubblicato almeno il Codice Etico, la presente Parte Generale del Modello e la Procedura di gestione delle Segnalazioni "whistleblowing" del Gruppo Ascopiave, mentre la versione integrale del Modello è posta a disposizione delle funzioni aziendali della Capogruppo, della Controllante e/o delle altre società del Gruppo Ascopiave chiamate ad operare a favore della Società, nonché, a richiesta dalle imprese terze affidatarie della gestione e/o della realizzazione degli impianti. Nel caso, è altresì resa disponibile ai futuri (eventuali) dipendenti, ai quali sarà fornita idonea e tempestiva formazione.

L'OdV promuove ogni attività di formazione che ritiene idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione ai temi e ai principi del Modello e della normativa conseguente al D.Lgs. 231/2001.

8. SISTEMA DISCIPLINARE / SANZIONATORIO

8.1 Funzione del sistema disciplinare e sanzionatorio

Il combinato disposto dagli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 prevede, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso e/o

del Codice Etico.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione delle disposizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di qualunque altro procedimento sanzionatorio che avesse a coinvolgere il soggetto responsabile (es. del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato).

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione di un'infrazione, oppure rilevata direttamente la stessa e svolti gli opportuni accertamenti sul fondamento e sulle cause (acquisendo i dati, le informazioni e i documenti necessari), assume le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione e ad eventuali necessità di interventi correttivi sul Modello, comunicando la propria valutazione al CdA di Green Factory e formulando, infine, una proposta in merito ai provvedimenti da adottare.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari / contrattuali restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, agli organi e funzioni della Società. Inoltre, in ogni caso, le fasi anzidette sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei codici disciplinari aziendali, laddove applicabili.

Resta inoltre salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni causati alla Società dai comportamenti posti in essere in violazione del presente Modello (o del Codice Etico), come nel caso di applicazione alla stessa delle misure, cautelari o definitive, previste dal D.Lgs. 231/01.

8.2 Misure nei confronti dei dipendenti, lavoratori subordinati

Stante quanto precisato al paragrafo 4.1 relativamente all'attuale assenza di personale dipendente in capo ad Green Factory, qualora, in futuro, la Società avesse a dotarsi di personale proprio, si rimanda e troverà applicazione quanto previsto al paragrafo 8.2 della Parte Generale del Modello di Ascopiave S.p.A.

8.3 Misure nei confronti degli Amministratori

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico da parte di uno o più dei componenti degli organi amministrativi della Società, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare l'organo di controllo competente (ove nominato), o l'Assemblea dei soci. In particolare, l'informativa sarà trasmessa al Consiglio di Amministrazione di Asco Power, oppure, nel caso in cui la condotta illecita sia astrattamente ascrivibile anche ad uno o più dei componenti il CdA di Asco Power, al CdA di Ascopiave S.p.A.

Al Consiglio di Amministrazione di Asco Power o di Ascopiave, così coinvolti, competerà valutare la situazione e porre in essere i provvedimenti ritenuti opportuni, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste, o consentite

dalla legge.

Per le infrazioni più gravi, ovvero quelle che comportino la compromissione del rapporto fiduciario tra il componente l'organismo di amministrazione ed i soci, l'Assemblea dei soci, eventualmente su proposta dell'OdV o dell'organo di controllo (ove nominato) può disporre la revoca dalla carica dell'amministratore.

Nei confronti degli amministratori che violino le disposizioni del Modello è comunque fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria in base alle norme del Codice Civile.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, a favore del soggetto accusato deve essere assegnato un termine entro il quale possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi ed essere ascoltato, ove lo richieda.

8.4 Misure nei confronti dei componenti dell'organo di controllo

Stante quanto sopra precisato in merito all'attuale assenza di un organo di controllo interno, qualora, in futuro, la Società avesse a dotarsi del Collegio Sindacale (o altro organo assimilabile), si rimanda e troverà applicazione quanto previsto al paragrafo 8.4 della Parte Generale del Modello di Ascopiave S.p.A.

8.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

L'adozione, da parte di partner commerciali, fornitori, appaltatori, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, di condotte in contrasto con i principi e le regole di comportamento previste dal Modello e/o nel Codice Etico, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, saranno sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali da inserire nei relativi contratti.

Dette clausole dovranno dare evidenza dell'applicabilità, al rapporto negoziale, del Modello e del Codice Etico, evidenziando l'essenzialità del rispetto delle prescrizioni e delle regole di condotta ivi previste, senza deroga o eccezione alcuna. In caso di inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, la società interessata avrà la facoltà:

- di sospendere l'esecuzione del contratto, nelle ipotesi di minore gravità, con prosecuzione del rapporto contrattuale (solo) successivamente alla cessazione delle condotte non conformi ed all'avvenuto rimedio delle conseguenze delle stesse;
- di risolvere il contratto, quando sia riscontrata una violazione grave e/o il compimento, o il tentativo di compimento, di reati ex D.Lgs. 231/2001, con applicazione, ove previste, delle penali e delle sanzioni accessorie (es. esclusione dall'albo fornitori).

In ogni caso è salvo il diritto della Società al risarcimento di tutti i danni conseguenti all'inadempimento contrattuale. Qualora le violazioni siano poste in essere dai componenti delle funzioni aziendali della Capogruppo, della Controllante e/o delle altre società del Gruppo Ascopiave, che operino per la Società, l'OdV, ferma l'applicazione di quanto sopra previsto, darà avviso della rilevata condotta illecita all'Organismo di Vigilanza di Ascopiave S.p.A., di Asco Power

e/o della società del Gruppo da cui dipende la risorsa che ha perpetrato la violazione, fornendo tutte le informazioni del caso.

8.6 Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001 (“Whistleblowing”)

L’art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001 (come risultante dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. 24/2023), recita: *“I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”*.

Con riferimento, dunque, al sistema sanzionatorio / disciplinare proprio della corretta gestione delle segnalazioni di illeciti, nella Procedura di gestione delle Segnalazioni “Whistleblowing” del Gruppo Ascopiave (come detto, allegato 3 al presente Modello ed aggiornata in ragione delle previsioni del D.Lgs. 24/2023), sono previste sanzioni:

- a tutela del segnalante e/o dei facilitatori e/o di tutti gli altri soggetti ed entità previsti dal D.Lgs. 24/2023, rispetto ad atti di ritorsione e/o altrimenti afflittivi o discriminatori, diretti o indiretti, comminati nei loro confronti, per motivi connessi all’avvenuta segnalazione;
- per il segnalante che effettui una segnalazione in mala fede, o con colpa grave, qualora, in detto ultimo caso, dalla stessa sia derivato danno significativo alla Società, al Gruppo e/o al segnalato.

Le sanzioni sono definite in relazione alla gravità delle condotte illecite perpetrate, al ruolo del destinatario ed al danno arrecato, precisandosi che, sia l’irrogazione di una sanzione nei riguardi di un Segnalante in buona fede (che derivi dalla presentazione di una Segnalazione, dunque quale atto ritorsivo sul Segnalante), sia la trasmissione di una Segnalazione in Mala fede (quindi consapevolmente falsa, in tutto o in parte) costituiscono, di per se stesse (dunque a prescindere da ogni ulteriore valutazione e/o conseguenza negativa), violazione grave e diretta del Codice Etico, quindi condotte oltremodo gravi.