Starter Energy S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 ottobre 2026

INDICE

DEFINIZIONI 1

1. INTRODUZIONE 3

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 4

2.1 I principi generali 4

2.2 Il catalogo dei reati 4

2.3 Le sanzioni 6

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO COME ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ PREVISTA DAL DECRETO 8

3.1 Nomina del difensore dell'ente 8

4. STARTER ENERGY S.R.L. 9

4.1 La *corporate governance* e il sistema di controllo interno 9

5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI STARTER ENERGY S.R.L. 10

5.1 Destinatari del Modello 10

5.2 La predisposizione del Modello Organizzativo di Starter Energy S.r.l. 10

5.3 La struttura del Modello organizzativo di Starter Energy S.r.l. 11

5.4 Le attività sensibili di Starter Energy S.r.l. 12

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 13

6.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza 13

6.2 La composizione dell'Organismo di Vigilanza 13

6.3 Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza 14

6.4 Compiti dell'Organismo di Vigilanza 15

6.5 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza 16

6.6 Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 17

7. WHISTLEBLOWING 19

8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE 21

8.1 Principi generali 21

8.2 Comunicazione 21

8.3 Formazione 21

8.4 Informativa ai Terzi 21

9. IL SISTEMA DISCIPLINARE 23

9.1 Principi generali 23

9.2 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti 23
9.3 Le sanzioni nei confronti del personale direttivo 24
9.4 Le sanzioni nei confronti di Terzi 25
ALLEGATI 26

DEFINIZIONI

Attività sensibili: attività aziendali che presentano un rischio significativo di commissione di reati da parte di individui che agisce per conto dell'organizzazione.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti, anche dirigenti, di Starter Energy S.r.l., cioè il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti alle industrie appartenenti al settore energetico e petrolifero.

Clienti: i soggetti che acquistano beni e servizi dalla Società.

Codice Etico di Gruppo: il Codice Etico adottato dal Gruppo Everest e applicabile anche a Starter Energy S.r.l..

Collaboratori: soggetti che intrattengono con Starter Energy S.r.l. rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale.

D. Lgs. 231/2001 o Decreto: 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, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*", nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello.

Dipendenti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato.

Fornitori: entità o individui che forniscono beni o servizi all'azienda per consentirle di svolgere le proprie attività.

Gruppo: il Gruppo Everest, gruppo industriale specializzato nei progetti di transizione energetica a livello nazionale per le imprese.

Linee Guida Confindustria (aggiornate al 2021): documento guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornato) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto.

Modello o Modello Organizzativo: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 e relativi allegati.

Organo Amministrativo: il Consiglio di Amministrazione di Starter Energy S.r.l..

Organismo di Vigilanza (anche Organismo o OdV): Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento, sull'osservanza del Modello.

Partner: le controparti contrattuali con le quali la Società può stipulare una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, collaborazione in genere, ecc.).

Pubblica Amministrazione, PA o Enti Pubblici: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Pubblico ufficiale: colui che "*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*" (art. *357* c.p.).

Soggetti apicali: individui che detengono ruoli di rappresentanza, amministrazione o direzione all'interno di Starter Energy S.r.l. o di una sua unità con autonomia finanziaria e funzionale, così come coloro che, anche effettivamente, svolgono attività di gestione o controllo all'interno della Società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente. Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato (non apicale), di qualsivoglia natura, con Starter Energy S.r.l., nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato e i soggetti esterni alla società ai quali è stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e vigilanza dei Soggetti apicali.

Starter Energy S.r.l. (anche "Società" o "Starter Energy"): Starter Energy S.r.l. con sede legale in via A. Ponchielli 51, Bergamo (BG), 24125.

Whistleblowing: segnalazione di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità dell'ente e che consistono in: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno; violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea.

1. INTRODUZIONE

Starter Energy S.r.l., con l'obiettivo di garantire la piena correttezza e trasparenza nelle attività aziendali, a tutela della Società, dei suoi dipendenti e degli stakeholder, ha ritenuto opportuno adottare il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il documento si articola in una Parte Generale e più Parti Speciali.

La Parte Generale delinea i contenuti del Decreto, richiamando le tipologie di reato che comportano responsabilità amministrativa per l'ente, le relative sanzioni, le condizioni per l'esenzione dalla responsabilità, nonché la struttura organizzativa della Società, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza e le attività svolte per l'elaborazione del Modello.

Ciascuna Parte Speciale identifica le Attività sensibili, i principi di comportamento, le misure preventive e le regole interne deputate alla prevenzione dei rischi di commissione dei reati indicati dal Decreto, nell'ambito delle attività aziendali.

Componenti fondamentali del documento sono il Sistema Organizzativo, orientato alla separazione di compiti e responsabilità, il Sistema di Procure e Deleghe, che definisce la delega dei poteri, le linee guida interne e le procedure operative, regolamentanti le attività aziendali nel rispetto del Modello e del Codice Etico di Gruppo. Quest'ultimo stabilisce principi e norme di comportamento che indirizzano l'attività sociale.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

2.1 I principi generali

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, noto come "**D. Lgs. 231/2001**", stabilisce la responsabilità amministrativa degli "Enti", quali persone giuridiche, fondazioni e associazioni, comprese quelle prive di personalità giuridica.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti "**soggetti apicali**"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti soggetti "**sottoposti**" o "**subordinati**"). Al contrario, la sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte di colui il quale commette il fatto reato esclude la responsabilità della Società, la quale si viene in questo modo a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso. Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto (es. adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, nomina di un Organismo di Vigilanza).

Nonostante il Legislatore la definisca come "*responsabilità amministrativa*", si tratta di una responsabilità penale. Posto che viene accertata all'interno di un procedimento penale, a seguito della commissione di reati e comporta l'applicazione di sanzioni ispirate dal sistema penale.

2.2 Il catalogo dei reati

La responsabilità amministrativa degli enti è configurata quando si commettono o si tentano di commettere i reati indicati nelle famiglie di reato di seguito indicate:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. *24* del Decreto);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. *24-bis* del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (art. *24-ter* del Decreto);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. *25* del Decreto);
- 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 Decreto);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. *25-bis.1* del Decreto);

- Reati societari (art. *25-ter* del Decreto);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. *25-quater* del Decreto);
- Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. *25-quater*.1 del Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (art. *25-quinquies* del Decreto);
- Reati di abuso di mercato (art. *25-sexies* del Decreto e art. 187-*quinquies* TUF);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. *25-septies* del Decreto);
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. *25-octies* del Decreto);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. *25-octies*.1 del Decreto);
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-*octies*.2 del Decreto);
- Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. *25-novies* del Decreto);
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. *25-decies* del Decreto);
- Reati ambientali (art. *25-undecies* del Decreto);
- Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare (art. *25-duodecies* del Decreto);
- Reati di razzismo e xenofobia (art. *25-terdecies* del Decreto);
- 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 Decreto);
- Reati tributari (art. *25-quinquiesdecies* del Decreto);
- Contrabbando (art. *25-sexiesdecies* del Decreto);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. *25-septiesdecies* del Decreto);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. *25-duodevicies* del Decreto);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. *12* – Legge 14 gennaio 2013 n. 9);
- Reati transnazionali (Legge n. 146/2006);
- Delitti contro gli animali (art. *25-undevicies* del Decreto).

Per un maggiore approfondimento, si rinvia al documento "*Elenco reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001*", allegato al presente Modello.

Nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.3 Le sanzioni

Il Decreto prevede per gli enti diverse categorie di sanzioni, stabilite dal Legislatore secondo il principio di legalità. Tra queste rientrano le sanzioni pecuniarie, che vengono irrogate una volta accertata la responsabilità dell'ente.

Le sanzioni pecuniarie si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso due diverse e alternative modalità:

- per la maggior parte dei reati-presupposto del D. Lgs. 231/2001, mediante un sistema basato su «quote»: nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; l'importo della quota è fissato, invece, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.
- per un ristretto novero di reati-presupposto (per esempio, per i delitti contro la politica estera e la sicurezza comune dell'Unione europea di cui all'art. *25-octies*.2), in base al «fatturato»: la commisurazione è determinata in relazione alla percentuale del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato contestato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria può essere ridotta in diverse circostanze. In primo luogo, se l'autore del reato ha agito principalmente per il proprio interesse o per il beneficio di altri, e l'ente non ha tratto alcun vantaggio o ha ottenuto un vantaggio minimo dal reato. In secondo luogo, se il danno causato è di modesta entità. È fondamentale sottolineare che la sanzione pecuniaria può essere ridotta da un terzo a metà se, prima dell'inizio del processo di primo grado, l'ente ha completamente risarcito il danno, ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o ha implementato misure preventive efficaci per prevenire futuri illeciti.

D'altra parte, nei casi di abusi di mercato, la sanzione pecuniaria può essere aumentata fino a dieci volte l'importo dei profitti significativi ottenuti dall'ente con il comportamento illecito.

Le sanzioni interdittive vengono adottate in situazioni particolari di reati gravi e possono comportare diverse restrizioni, tra cui:

- L'inibizione dell'esercizio dell'attività aziendale;
- La sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni legate alla commissione del reato;
- Il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, con la possibilità di revocare quelli precedentemente concessi;
- Il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tuttavia, queste sanzioni interdittive possono essere evitate o revocate se, prima dell'inizio del processo di primo grado, l'ente ha:

- risarcito o riparato il danno;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o ha almeno intrapreso sforzi in tal senso;
- reso disponibili all'Autorità Giudiziaria i proventi del reato per la confisca;
- corretto le carenze organizzative che hanno portato al reato, adottando modelli organizzativi adeguati a prevenire futuri illeciti.

La durata delle sanzioni interdittive può variare da tre mesi a due anni e si applica specificamente all'"*attività collegata all'illecito commesso dall'ente*". Il giudice può adottare tali sanzioni anche in via cautelare se ci sono gravi indizi di responsabilità dell'ente ed elementi specifici che indicano un reale pericolo di commettere reati simili a quello oggetto del procedimento.

Ulteriore misura sanzionatoria consiste nella confisca del prezzo o del profitto del reato.

Da ultimo, il legislatore ha previsto quale sanzione la pubblicazione della sentenza può essere impostata quando un ente è soggetto a una sanzione interdittiva. Questo processo avviene mediante l'affissione nel comune in cui l'ente ha la sua sede principale e attraverso la divulgazione sul sito *web* del Ministero della Giustizia.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO COME ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ PREVISTA DAL DECRETO

Come anticipato, la "*colpa da organizzazione*" può essere eliminata in forza dell'adozione, e dell'efficace attuazione, di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo alla prevenzione del reato contestato all'Ente.

Il Decreto stabilisce altresì i requisiti che tali modelli devono soddisfare, tra cui:

- Identificare le attività in cui potrebbero verificarsi i reati contemplati dal Decreto;
- Prevedere protocolli specifici per la pianificazione della formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali relative alla prevenzione dei reati;
- Definire modalità di gestione delle risorse finanziarie atte a prevenire la commissione dei reati;
- Prevedere obblighi di informazione verso l'Organismo incaricato di vigilare sul modello;
- Introdurre un sistema disciplinare per sanzionare la mancata conformità alle misure del modello.

Nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'azienda, o di una sua unità organizzativa con autonomia finanziaria e funzionale, nonché da coloro che esercitano il controllo sullo stesso, l'azienda non è considerata responsabile se riesce a dimostrare:

- L'adozione e l'efficace attuazione del Modello;
- La nomina di un Organismo di Vigilanza, con autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- Gli autori del reato hanno eluso il modello in modo fraudolento;
- Non vi è stata insufficiente la vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in relazione al Modello.

Nel caso in cui il reato sia commesso da individui soggetti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra citati, la responsabilità aziendale sussiste se il reato è stato reso possibile da una mancata osservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tuttavia, tale mancanza è esclusa se l'azienda, prima della commissione del reato, ha implementato ed efficacemente attuato un modello adeguato a prevenire reati dello stesso tipo.

3.1 Nomina del difensore dell'ente

In caso di procedimento ex D. Lgs. 231/2001 a carico della Società, il Legale Rappresentante provvede alla nomina del difensore della Società.

Nell'ipotesi in cui il soggetto indagato sia il medesimo Legale Rappresentante, la nomina del difensore della Società è effettuata dal Consiglio di Amministrazione. Qualora non sia possibile procedere tramite il Consiglio di Amministrazione, tale nomina è delegata a un procuratore speciale appositamente designato, individuato tra soggetti privi di conflitti di interesse, nel rispetto delle procedure stabilite dal presente Modello. In tal caso, dovrà essere data informativa in occasione della prima riunione del Consiglio di Amministrazione.

Della nomina è fornita tempestiva informativa all'Organismo di Vigilanza.

4. STARTER ENERGY S.R.L.

Starter Energy S.r.l. è attiva nel settore delle energie rinnovabili dal 2010.

In particolare, la Società svolge attività di progettazione, installazione e gestione di impianti fotovoltaici nei settori edilizio, industriale e agricolo, sia su edifici od impianti propri sia di terzi, con particolare attenzione all'efficientamento e alla razionalizzazione dei consumi energetici del patrimonio immobiliare pubblico.

La qualità e l'affidabilità dei servizi offerti sono supportate dal possesso di un sistema di certificazioni, tra cui la certificazione SOA per l'esecuzione di lavori pubblici e il sistema di gestione certificato ISO 9001:2015 (Qualità).

Di recente, la Società è entrata a far parte del Gruppo Everest, realtà industriale costituita con l'obiettivo di aggregare primarie aziende italiane attive nella progettazione, installazione e manutenzione di impianti fotovoltaici, elettrici e meccanici.

4.1 La *corporate governance* e il sistema di controllo interno

Starter Energy presenta un modello di *Corporate Governance* di tipo tradizionale.

L'Organo Amministrativo è rappresentato da un Consiglio di Amministrazione, investito di ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria e con la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale.

L'Organo di controllo è rappresentato da un Sindaco Unico.

Il controllo contabile è effettuato da una società di revisione.

Nel processo di elaborazione del Modello 231 della Società sono stati considerati gli strumenti di governance aziendale volti a garantire il corretto funzionamento dell'organizzazione, tra cui:

- ***Statuto***: il documento legale che definisce le disposizioni relative al governo societario, mirate ad assicurare la corretta conduzione delle attività gestionali.
- ***Sistema Organizzativo***: composto da strutture/posizioni organizzative e aree di responsabilità, rappresentate nell'organigramma e considerate parte integrante del Modello. Il sistema organizzativo deve rispettare requisiti di chiarezza, formalizzazione e comunicazione, inclusa l'attribuzione di responsabilità, la definizione delle linee gerarchiche e l'assegnazione delle attività operative. Si sottolinea l'importanza della separazione dei ruoli per evitare sovrapposizioni funzionali e concentrare su una sola persona attività ad alto grado di criticità o rischio.
- ***Sistema di Deleghe e Procure***: copre sia i poteri autorizzativi interni, sia i poteri di rappresentanza per la firma di documenti esterni. Le deleghe devono essere chiaramente definite, formalmente assegnate tramite comunicazioni scritte, coerenti con le responsabilità e i compiti delegati, e aggiornate in base ai mutamenti organizzativi.
- ***Sistema Procedurale***: composto da procedure che disciplinano i principali processi aziendali (implementate a livello aziendale o di Gruppo).

5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI STARTER ENERGY S.R.L.

La Società ha adottato la prima edizione del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione in data 23 ottobre 2026.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di:

- informare i Destinatari sulle attività a rischio, specificando le procedure da seguire e le potenziali sanzioni penali e amministrative che potrebbero derivare personalmente o a carico della Società;
- diffondere una cultura aziendale improntata alla legalità, condannando comportamenti illeciti in quanto contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale e ai principi etici che guidano l'attività della Società;
- consentire alla Società di agire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati indicati, o, in caso di reato già commesso, di intervenire per ridurre significativamente il danno causato;
- migliorare la *governance* e l'immagine della Società attraverso l'efficiente delega di poteri, la formulazione di decisioni e controlli adeguati, nonché una corretta e trasparente comunicazione interna ed esterna.

La predisposizione di questo Modello si basa sulle Linee Guida emanate da Confindustria, nel tempo aggiornate.

5.1 Destinatari del Modello

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati dal Consiglio di Amministrazione e dal Sindaco Unico, dai Dipendenti, dai Partner, dai Consulenti, dai Fornitori e Collaboratori che operano nelle “aree a rischio”, nonché da quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell’ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

I soggetti così individuati, si distinguono in:

- “*Destinatari*”: Organo Amministrativo, Sindaco Unico, Dipendenti;
- “*Terzi Destinatari*”: Partner, Consulenti, Fornitori e Collaboratori.

5.2 La predisposizione del Modello Organizzativo di Starter Energy S.r.l.

L’attività di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- nell’identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal Decreto attraverso l’analisi dei più rilevanti documenti aziendali (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, ecc.);
- nell’esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell’impresa, dai suoi organi amministrativi, dai Dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall’art. *5* del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);

- nell'individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- nella definizione di *standard* di comportamento e di controllo ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nell'individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello con contestuale predisposizione del sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- nella previsione di un sistema idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico di Gruppo.

5.3 La struttura del Modello organizzativo di Starter Energy S.r.l.

Come anticipato, il Modello si compone di una Parte Generale e delle seguenti Parti Speciali finalizzate al presidio delle attività a rischio individuate:

- **PARTE SPECIALE A:** Gestione delle attività commerciali;
- **PARTE SPECIALE B:** Gestione del sistema di approvvigionamento;
- **PARTE SPECIALE C:** Gestione della contabilità, della fiscalità, predisposizione del Bilancio e gestione del magazzino;
- **PARTE SPECIALE D:** Gestione dei flussi finanziari;
- **PARTE SPECIALE E:** Gestione dei rapporti con gli enti di certificazione;
- **PARTE SPECIALE F:** Selezione e gestione delle risorse umane;
- **PARTE SPECIALE G:** Gestione di omaggi e sponsorizzazioni;
- **PARTE SPECIALE H:** Gestione delle attività assembleari e operazioni sul capitale;
- **PARTE SPECIALE I:** Gestione dei rapporti con la PA: adempimenti amministrativi, verifiche e attività ispettive;
- **PARTE SPECIALE L:** Gestione dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria e contenzioso;
- **PARTE SPECIALE M:** Gestione della sicurezza informatica;
- **PARTE SPECIALE N:** Gestione del sistema di prevenzione e protezione;
- **PARTE SPECIALE O:** Gestione delle attività ad impatto ambientale.

Sulla base delle analisi effettuate, non sembra sussistano profili di rischio rispetto alle "*famiglie*" di reato di seguito indicate:

- 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);
- abusi di mercato (art. *25-sexies* D. Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1 D. Lgs. 231/2001);

- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-*octies*.2 D. Lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. *25-terdecies* D. Lgs. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. *25-quaterdecies* D. Lgs. 231/2001);
- delitti di contrabbando (art. *25-sexiesdecies* del Decreto);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* D. Lgs. 231/2001);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. *25-duodevicies* D. Lgs. 231/2001);
- delitti contro gli animali (art. *25-undevicies* D. Lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (art. *10* L. 146/2006).

Tuttavia, si ritiene che tali illeciti siano complessivamente sottoposti alle disposizioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e ai presidi generali del Codice Etico di Gruppo.

5.4 Le attività sensibili di Starter Energy S.r.l.

In ottemperanza a quanto disposto dal Decreto e seguendo le modalità precedentemente delineate, sono state identificate le attività "sensibili" di Starter Energy S.r.l., considerando l'attuale operatività e la struttura organizzativa esistente. Le attività e i processi aziendali principali che potrebbero configurare occasioni o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato di cui al Decreto includono:

- Gestione delle attività commerciali;
- Gestione del sistema di approvvigionamento;
- Gestione della contabilità, della fiscalità, predisposizione del Bilancio e gestione del magazzino;
- Gestione dei flussi finanziari;
- Gestione dei rapporti con gli enti di certificazione;
- Selezione e gestione delle risorse umane;
- Gestione di omaggi e sponsorizzazioni;
- Gestione delle attività assembleari e operazioni sul capitale;
- Gestione dei rapporti con la PA: adempimenti amministrativi, verifiche e attività ispettive;
- Gestione dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria e contenzioso;
- Gestione della sicurezza informatica;
- Gestione del sistema di prevenzione e protezione;
- Gestione delle attività ad impatto ambientale.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto indica, tra le condizioni necessarie per ottenere l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'istituzione di un Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello. Tale Organismo deve essere "*dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*", volti ad assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

L'Organismo è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera, ed è dotato dei requisiti di seguito indicati.

6.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati dei requisiti dettati dalle Linee Guida Confindustria. In particolare:

- **Autonomia e indipendenza**: l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza da parte dei vertici operativi e non essere coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all' Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia. Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa. L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari".
- **Professionalità**: ovvero possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei curricula dei possibili candidati e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia.
- **Continuità d'azione**: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale.
- **Onorabilità**: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come di seguito specificate.

I requisiti sopra descritti devono essere verificati in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione.

6.2 La composizione dell'Organismo di Vigilanza

La Società ha attribuito il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza dello stesso a un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di sopra indicati e volto ad assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

La Società, conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, si è orientata nella scelta di un Organismo in composizione monocratica.

La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.

6.3 Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve attestare l'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV (valido per i componenti esterni);
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso OdV;
- condanna con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "*patteggiamento*") e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal R. D. 267/ 1942 e dal D. Lgs. 14/2019;
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
  - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
  - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
  - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile;
  - per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
  - per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria previste dalla legislazione antimafia, salvi gli effetti della riabilitazione;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. *187-quater* D. Lgs. 58/1998.

L'Organismo di Vigilanza si impegna a comunicare espressamente eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni ed è revocato in conseguenza della perdita dei requisiti sopra riportati o per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'eventuale revoca dell'Organismo o dei suoi componenti deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società e può esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:

- siano condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono inoltre sospesi dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. *10*, comma *3,* della L. 575/1965, come sostituito dall'art. *3* della L. 55/1990 e successive modificazioni, nonché dal Titolo I del D. Lgs. 159/2011.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni, decade con la data di approvazione del bilancio relativo al terzo anno di esercizio ed è rieleggibile.

Se nel corso dell'esercizio viene a mancare il membro dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione. In tal caso, il membro dell'OdV nominato dura in carica per il tempo per il quale sarebbe dovuto rimanere il soggetto sostituito dallo stesso.

6.4 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sull'osservanza del Modello, sulla valutazione dell'adeguatezza e dell'efficace attuazione dello stesso nonché sul suo aggiornamento sono svolti in forza dell'assegnazione di poteri di spesa, che prevedono l'impiego di un *budget* annuo adeguato ad assolvere le proprie funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene che l'Organismo di Vigilanza possa tuttavia autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi, l'Organismo deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività di:

- vigilanza sull'effettività del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le regole adottate nelle aree a rischio;
- segnalazione al Consiglio di Amministrazione degli eventuali aggiornamenti del Modello in conformità alle evoluzioni normative, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;
- vigilanza sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;
- valutazione e proposta dell'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari, previo il necessario coordinamento con i responsabili delle competenti funzioni aziendali.

L'OdV può, inoltre:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche e controlli a sorpresa;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili, anche attraverso la richiesta di informazioni e documenti a tutti i Destinatari del Modello come sopra individuati;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto di eventuali consulenti esterni per questioni di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche. In tali ipotesi, al fine di assicurare l'assoluta riservatezza da parte dei medesimi consulenti la Società richiede, all'atto del conferimento dell'incarico, una dichiarazione del professionista che attesti l'obbligo di riserbo più assoluto in ordine a qualsiasi informazione, notizia, segnalazione appresa nell'espletamento dell'incarico, nonché l'adesione alle regole etiche della Società;
- svolgere o provvedere a far svolgere accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute e predisporre una relazione sulla attività svolta*;*
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello e ogni eventuale notizia di reato appresa di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni di cui *infra*;
- supportare le funzioni aziendali per la definizione di programmi di formazione ai Destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza per l'espletamento dei compiti ad esso demandati si avvale di tutte le funzioni aziendali.

6.5 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di *reporting*:

- su base continuativa;

- a cadenza annuale, attraverso una Relazione scritta che deve indicare l'attività svolta nell'anno, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV deve altresì predisporre annualmente un Piano di attività previste per l'anno successivo.

L'Organismo di Vigilanza può comunque effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel Piano di intervento (cosiddetti "*controlli a sorpresa*").

L'OdV può chiedere di incontrare il Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo, anche per chiedere chiarimenti ed informazioni. D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza può essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei relativi verbali deve essere custodita dall'OdV (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti), secondo le modalità precedentemente indicate.

6.6 Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e comunicazione, proveniente anche da terzi attinente al rispetto del Modello.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza.

I flussi informativi a beneficio dell'Organismo di Vigilanza possono essere distinti in:

- **periodici**: flussi informativi da inviare periodicamente all'OdV da parte delle funzioni interessate, nella periodicità definita;
- **ad evento**: flussi informativi che devono essere tempestivamente trasmessi al verificarsi di un determinato evento, quali ad esempio:
    - 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 le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
    - visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (regioni, enti regionali e enti locali) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
    - richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
    - rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;

L'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica o ad evento, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

In caso di segnalazioni, informazioni e/o notizie relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico di Gruppo, è necessario informare tempestivamente l'OdV, nelle modalità previste al par. "*Whistleblowing*".

I flussi informativi possono essere trasmessi all'Organismo di Vigilanza di Starter Energy S.r.l., a mezzo posta elettronica all'indirizzo:

ODV@starterenergy.it

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione e segnalazione ricevuta, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento dell'incarico e in ogni caso in linea con le disposizioni normative di riferimento.

7. WHISTLEBLOWING

L'art. *6* comma *2–bis* del D. Lgs. 231/2001 dispone che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società debba prevedere canali di segnalazione interna ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 attuativo 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.

Ai sensi della richiamata normativa, le violazioni oggetto delle segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno;
- atti che violano misure restrittive imposte dall'Unione europea.

Le segnalazioni sono gestite in coerenza con la "*Policy Whistleblowing*" adottata dalla Società al fine di consentire di effettuare segnalazioni circa violazioni di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte.

Le segnalazioni, effettuabili in forma scritta, possono essere effettuate a mezzo di piattaforma informatica che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; la piattaforma è raggiungibile al seguente indirizzo:

[wb.gruppoeverest.com]

La Società garantisce la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione, ai sensi dell'art. *17* del D. Lgs. 24/2023. La tutela contro gli atti di ritorsione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante così come definiti dall'art. *3* del D. Lgs. 24/2023.

Le misure di protezione del segnalante si applicano in conformità a quanto disciplinato nel Capo III del D. Lgs. 24/2023.

Rispetto a segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunnioso o diffamatorio sono attivate le misure previste dal successivo Par. "*Il sistema disciplinare*", nonché valutate appropriate azioni di tutela legale. Fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, la presentazione di una

segnalazione nell'ambito della "*Policy Whistleblowing*" non costituisce violazione degli obblighi derivanti da rapporto di lavoro.

L'Organismo di Vigilanza deve ad ogni modo essere informato riguardo alle violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico di Gruppo.

8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

8.1 Principi generali

La Società assicura la più ampia diffusione del Modello tra quanti operano per la stessa, sia quali Dipendenti, sia esterni.

Sessioni formative sono organizzate nel tempo dalla Società, in forza dei criteri di obbligatorietà e reiterazione nonché di quello della diversificazione.

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello e dei suoi allegati, la Società garantisce a tutti i Destinatari una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute.

8.2 Comunicazione

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali tramite apposita comunicazione ufficiale da parte dell'Organo Gestorio.

Copia della Parte Generale del Modello è disponibile su sito web aziendale, a disposizione di tutti i Destinatari delle prescrizioni del Modello.

Ai nuovi assunti è consegnato un set informativo, costituito dal Codice Etico di Gruppo e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Starter Energy S.r.l., con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. A tal fine, vengono anche organizzate sessioni formative *ad hoc* a cui i neoassunti sono tenuti a partecipare.

8.3 Formazione

La partecipazione alle attività formative, finalizzate alla diffusione della conoscenza della normativa del Decreto, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico di Gruppo, è considerata obbligatoria.

Nell'organizzazione dei corsi, si tiene conto della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area di competenza e della presenza o meno di funzioni di rappresentanza. I contenuti e le modalità di erogazione dei corsi sono adeguati a queste variabili.

I corsi includono informazioni sul contesto normativo, sui principi etici definiti dall'azienda e sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, comprensivo delle Parti Speciali.

L'assenza non giustificata e reiterata dalle sessioni formative costituisce un illecito disciplinare, in conformità con quanto stabilito dal Sistema Disciplinare di seguito descritto.

8.4 Informativa ai Terzi

La Società assicura che i cosiddetti "*Terzi Destinatari*", tra cui Partner, dai Consulenti, dai Fornitori e Collaboratori che operano nelle "aree a rischio" siano informati e rispettino il Modello. Ciò avviene mediante la pubblicazione sul sito aziendale del Codice Etico di Gruppo e della Parte generale del

Modello, nonché in forza dell'inclusione di clausole contrattuali specifiche che prevedono la risoluzione degli obblighi contrattuali in caso di violazione dei principi etici stabiliti.

9. IL SISTEMA DISCIPLINARE

9.1 Principi generali

L'implementazione di un sistema disciplinare, atto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni delineate nel Modello, è una condizione essenziale richiesta dal Decreto Legislativo 231/2001 per ottenere l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e garantire l'effettiva validità del Modello stesso.

Questo sistema disciplinare ha lo scopo di punire la mancata adesione ai principi e agli obblighi comportamentali specificati nel Modello Organizzativo, nonché le violazioni degli obblighi previsti dal D. Lgs. 24/2023. L'applicazione di sanzioni disciplinari per la violazione dei principi e delle regole del Modello avviene indipendentemente dalla possibile apertura di un procedimento penale e dall'esito del successivo giudizio in relazione a comportamenti illeciti previsti dal Decreto.

In seguito alla segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza di una violazione del Modello, si avvia una procedura di accertamento conforme a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile al Dipendente coinvolto. Tale procedura è gestita dagli organi sociali responsabili dell'applicazione delle sanzioni disciplinari, tenendo conto della gravità del comportamento, della possibilità di recidiva e del grado di colpa.

La Società, tramite gli organi e le funzioni appositamente designate, si impegna a infliggere sanzioni in modo coerente, imparziale ed uniforme, proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle leggi vigenti in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro. Le misure disciplinari per le diverse figure professionali sono dettagliate di seguito.

Al riguardo, sono previste sanzioni disciplinari nei seguenti casi:

- Mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- Accertamento di azioni ritorsive o discriminatorie, o di ostacolo alla segnalazione, o violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante;
- Mancata istituzione di canali di segnalazione, adozione di procedure non conformi agli articoli *4* e *5* del D. Lgs. 24/2023 o mancata attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- Segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

9.2 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che comportano:

- La violazione delle singole regole comportamentali enunciate nel presente Modello, nel Codice Etico di Gruppo e nelle regole aziendali e nei protocolli adottati dalla Società;
- La violazione delle misure a tutela dei *whistleblower* richiamate dal D. Lgs. 24/2023;
- La presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;

costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni applicabili ai lavoratori dipendenti sono determinate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile, con particolare riferimento alle categorie di fatti sanzionabili secondo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti alle industrie appartenenti al settore energetico e petrolifero.

In ottemperanza al principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- **Rimprovero verbale**: applicato in caso di lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento, correlati a una leggera inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive impartite dalla direzione o dai superiori;
- **Rimprovero scritto**: applicato in caso di recidiva delle infrazioni di cui sopra;
- **Multa o sospensione dal servizio e dalla retribuzione**: applicata in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento, con comportamenti non conformi o non adeguati alle prescrizioni del Modello, considerati di una certa gravità, anche in caso di recidiva. Include la violazione degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza in caso di commissione di reati, tentati o meno, e ogni violazione del Modello. L'importo massimo della multa non può superare le quattro ore di retribuzione. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i dieci giorni ed è applicata per le mancanze di maggiore rilievo.
- **Licenziamento per motivi disciplinari**: applicato in caso di comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni del Modello, suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, arrecando un danno all'elemento fiduciario del rapporto di lavoro o risultando talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Include violazioni intenzionali come la redazione di documentazione incompleta o non veritiera, omissione della documentazione prevista dal Modello, violazione delle misure di riservatezza del segnalante, segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, adozione di misure discriminatorie nei confronti di chi segnala, e violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello.

9.3 Le sanzioni nei confronti del personale direttivo

La violazione dei principi e delle regole di comportamento delineati nel presente Modello da parte dei dirigenti, o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni richiamate, così come la violazione delle misure a tutela dei *whistleblowers* o la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, sarà soggetta a misura disciplinare modulata in base alla gravità della violazione commessa.

Nei casi più gravi, è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, considerando lo speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Costituisce un illecito disciplinare anche:

- la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;

- la violazione degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza in relazione alla commissione dei reati rilevanti, anche se tentati;
- la violazione delle regole di condotta incluse nel Modello da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti non conformi a quelli ragionevolmente attesi da un dirigente, in relazione al ruolo svolto e al grado di autonomia riconosciuto;
- la violazione delle misure di protezione dei segnalanti previste dal D. Lgs. 24/2023;
- la presentazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

9.4 Le sanzioni nei confronti di Terzi

Ogni violazione delle disposizioni stabilite dal Modello da parte di Partner, dai Consulenti, dai Fornitori e Collaboratori che operano nelle “aree a rischio”, inclusi coloro che, di volta in volta, sono contemplati come "Destinatari" dello stesso, è soggetta a sanzioni adottate dagli organi competenti, conformemente alle normative interne aziendali e alle clausole contrattuali inserite nei relativi accordi.

In ogni caso, tali sanzioni possono includere l'applicazione di penali convenzionali, che potrebbero comportare anche la risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 del Codice Civile, senza pregiudizio per il diritto al risarcimento del danno.

ALLEGATI

Allegato 1 – "*Elenco reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001"*.