

Modello Organizzativo

Parte Generale – D. Lgs. n. 231/2001

**AGO
REN**

Approvato ex Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 3 maggio 2021

Indice

| | |
|---|----|
| Indice | 3 |
| Premessa | 5 |
| Ago Renewables S.p.A. | 5 |
| Storia | 5 |
| L'assetto organizzativo..... | 6 |
| Organigramma aziendale di AgoRen | 7 |
| Quadro normativo di riferimento..... | 7 |
| Il Decreto Legislativo n. 231/2001 | 8 |
| Le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001..... | 9 |
| Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)..... | 9 |
| Reati c.d. di falso nummario (art. 25 bis)..... | 10 |
| Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 15 bis 1)..... | 10 |
| Reati societari (art. 25 ter) | 11 |
| Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)..... | 11 |
| Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1) | 12 |
| Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)..... | 12 |
| Reati di abuso e manipolazione di mercato (art. 25 sexies)..... | 12 |
| Reati transnazionali previsti dalla legge n. 146 del 16 marzo 2006 | 13 |
| 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 inseriti dalla legge 3 agosto 2007, n. 123 (art. 25 septies) | 13 |
| Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 octies)..... | 13 |
| Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 – novies) | 13 |
| Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis) | 14 |
| Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia (art. 24 ter) | 15 |
| Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies) | 16 |
| Reati Ambientali (art. 25 undecies) | 16 |
| Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies) | 17 |
| Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies) | 17 |
| Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)..... | 17 |
| Reati Tributari (art. 25 quinquiesdecies) | 17 |
| Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato previsti dall'articolo 12 della legge n.9 del 2013 (costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)..... | 17 |

| | |
|---|----|
| L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa | 18 |
| L'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 da parte di AGOREN | 21 |
| Politica aziendale e sistema di controllo..... | 21 |
| La Politica di AGOREN..... | 21 |
| Il Sistema di Gestione aziendale | 22 |
| Generalità..... | 22 |
| Descrizione delle attività e dei prodotti/servizi..... | 22 |
| Funzionamento del Sistema di Gestione..... | 23 |
| Sviluppo dei processi..... | 24 |
| Il sistema informativo | 24 |
| Il Codice Etico e di comportamento | 25 |
| Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di AgoRen | 25 |
| Adozione e modifica del Modello..... | 25 |
| La struttura del Modello di AGOREN | 26 |
| Caratteristiche del Modello | 26 |
| Identificazione dei processi sensibili in relazione ad alcune tipologie di reato..... | 27 |
| Individuazione dei reati considerati a "rischio irrilevante" | 28 |
| Creazione di protocolli specifici e azioni preventive di miglioramento del sistema di controllo..... | 28 |
| Attività di controllo | 29 |
| Sistema di Whistleblower | 30 |
| La Diffusione del Modello Organizzativo di AgoRen | 30 |
| Formazione e informazione dei dipendenti | 31 |
| Informazione ad Amministratori e Sindaci | 31 |
| Informazione a soggetti terzi..... | 31 |
| L'organismo di vigilanza (OdV) | 32 |
| Individuazione e requisiti dell'OdV | 32 |
| Funzioni e poteri dell'OdV | 33 |
| Flussi informativi nei confronti dell'OdV..... | 34 |
| Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali | 35 |
| Conservazione delle informazioni..... | 36 |
| Sistema Disciplinare | 36 |
| Funzione del sistema disciplinare..... | 36 |
| Violazioni del Modello | 37 |
| Misure nei confronti dei dipendenti | 37 |
| Misure nei confronti dei dirigenti | 38 |
| Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci | 38 |
| Misure nei confronti dei Consulenti, dei Partner e dei Soggetti Terzi | 38 |

| | |
|----------------|----|
| Allegati | 39 |
|----------------|----|

Premessa

Ago Renewables S.p.A.

Storia

Ago Renewables S.p.A. (AgoRen) da oltre 25 anni opera come "general contractor" nella progettazione e costruzione di impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili e di immobili a basso impatto energetico.

AgoRen si è sempre distinta, nello svolgere il proprio lavoro, per responsabilità e affidabilità, dedicando attenzione all'innovazione tecnologica, al design e alla sostenibilità ambientale ed economica. Alti standard di sicurezza e qualità e impiego di materiali innovativi sono i punti di forza della società.

AgoRen ha come oggetto sociale lo svolgimento delle seguenti attività:

- A. la progettazione, la realizzazione, la vendita lo sfruttamento in proprio e la gestione (anche per conto terzi, siano essi enti pubblici o privati) di:
 - impianti industriali per lo smaltimento, stoccaggio, trattamento e riciclaggio dei rifiuti solidi urbani o assimilabili, speciali, tossici e/o nocivi con tecnologie e metodologie appropriate;
 - impianti per la captazione e la combustione del biogas ai fini della produzione di energia termica ed elettrica e della riduzione delle emissioni in atmosfera di gas ad effetto serra;
 - impianti per riutilizzo dei "residui" (materie prime seconde);
 - impianti per il trattamento acque e trattamento percolato;
 - impianti per il trattamento e la depurazione dell'aria;
 - impianti per la produzione di energia termica ed elettrica da fonti rinnovabili, incluse, a titolo esemplificativo, impianti eolici, idroelettrici, fotovoltaici ed a biomasse di origine vegetale ed animale e il relativo vettoriamento;
 - impianti di manipolazione e trasformazione di prodotti agricoli e zoo-tecnici;
 - impianti per il trattamento e/o l'utilizzazione dei fanghi di depurazione;
 - impianti per il trattamento e/o l'utilizzazione dei rifiuti agroalimentari, della pollina e dei rifiuti zootecnici;

- B. la commercializzazione (acquisto e vendita) di tutti i crediti derivanti dalla produzione di energie rinnovabili e/o derivanti da interventi di ottimizzazione dell'efficienza energetica di qualsiasi natura;
- C. la vendita dell'energia elettrica prodotta da qualsiasi fonte e in qualsiasi mercato;
- D. servizi energetici integrati di analisi dei consumi energetici di valutazione delle possibilità di intervento per l'incremento dell'efficienza energetica, di finanziamento (anche parziale) e realizzazione degli interventi stessi, di eventuale gestione e manutenzione degli impianti, di gestione del rischio (attività nota internazionalmente come energy service companies o esco);
- E. l'attività - non nei confronti del pubblico - di assunzione e detenzione di partecipazioni in altre società, enti, imprese, consorzi e raggruppamenti di imprese siano esse a carattere pubblico, privati e/o misto nel rispetto delle disposizioni di legge nonché di finanziamento e concessione di garanzie nei confronti dei soggetti nei quali partecipa, e di compravendita di titolo pubblici o privati; nonché la prestazione di servizi in favore di imprese ed enti in materia contabile, amministrativa, finanziaria, di consulenza aziendale, di assistenza nell'organizzazione e nell'implementazione di strumenti di controllo interno e di modelli di organizzazione e gestione;
- F. l'acquisto, la ristrutturazione, l'edificazione, la gestione e la vendita di immobili di qualsiasi tipo; la gestione, sia diretta che per conto terzi, di strutture e impianti alberghieri e di strutture ricettive, ristorative, di benessere e turistiche di qualsiasi genere, ivi compresa la gestione di servizi turistici annessi ed in particolare delle attività connesse ai trasporti, agenzie di viaggio e servizi turistici annessi.

La società potrà inoltre compiere ogni operazione immobiliare, agraria, fondiaria, industriale, commerciale e finanziaria - quest'ultima non nei confronti del pubblico - funzionalmente connessa, necessaria od utile per il conseguimento dell'oggetto sociale, ivi compresa l'assunzione di mutui e finanziamenti passivi in genere, e la concessione di garanzie reali e personali i cui estremi dovranno essere preventivamente trascritti sul libro dei verbali del consiglio di amministrazione. Restano espressamente esclusi dall'oggetto sociale i servizi di investimento, le operazioni di raccolta e/o sollecitazione del risparmio e di intermediazione mobiliare, le operazioni di cui all'art. 106 del d.lgs. 385/93 nei confronti del pubblico, le attività vietate dalla presente o futura legislazione nonché ogni altra attività professionale vietata o, comunque, riservata dalle presenti e future norme di legge e regolamentari a società aventi requisiti diversi da quelli della presente società.

L'assetto organizzativo

AgoRen, gestita da un Consiglio di Amministrazione e da un Collegio Sindacale, ha sviluppato e strutturato la propria attività imprenditoriale tenendo conto dell'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione di mercato e dell'immagine propria, degli azionisti e dei dipendenti.

Nel corso delle attività aziendali, sta valutando di adottare un sistema di procure societarie, tenendo conto di alcuni principi cardine, quali:

- le analisi delle maggiori "aree di rischio reati";
- le definizioni dei compiti in corso che sono da rispettare e da far rispettare all'interno dell'organigramma aziendale, al fine di poter espletare compiutamente i compiti assegnati;
- la messa a disposizione di chiare ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi ed operando nel pieno rispetto delle leggi in materia, dove, attraverso la previsione di mappatura delle aree a rischio, permetta di agire con piena responsabilità e consapevolezza seguendo le prescrizioni previste;
- l'analisi della gestione delle attività aziendali nel pieno rispetto della normativa sia in ambito privatistico che pubblicistico.

Al contempo, AgoRen sta prevedendo l'introduzione di un sistema procedurale atto a definire le modalità operative delle principali attività aziendali.

Organigramma aziendale di AgoRen

L'organigramma delle funzioni societarie di AgoRen è esplicitato all'interno dello schema di cui all'Allegato 1.

Quadro normativo di riferimento

Nella predisposizione del seguente Modello Organizzativo (Modello), AgoRen ha fatto riferimento alla normativa sottoelencata ritenuta utile alla redazione del documento di gestione e controllo aziendale.

- **NORMATIVA GENERICA**

D. Lgs. 231/2001 e ss. mm. ii.

D. Lgs. 196/03 Legge sulla privacy e Regolamento UE 2016/679 (GDPR)

- **NORMATIVA RELATIVA ALLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO**

D. Lgs. n. 81/08 e ss. mm. ii. - Testo Unico sulla Sicurezza del Lavoro e normativa cogente in materia di Antincendio, Igiene del lavoro, Campi elettromagnetici, Rumore, utilizzo di sostanze pericolose quanto applicabile alla realtà societaria (si rimanda al documento specifico del Sistema di Gestione per la Sicurezza)

- **NORMATIVA RELATIVA ALL'AMBIENTE**

D. Lgs. n. 152/06 e ss. mm. ii. – Norme in materia Ambientale – cd testo Unico Ambientale

Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, emanato in attuazione della legge delega 29 settembre 2000 n. 300, disciplina la responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Con il decreto in questione è stata introdotta per la prima volta nell'ordinamento nazionale la responsabilità amministrativa delle società enti che si aggiunge a quella della persona fisica, appartenente alla società, che ha materialmente realizzato il fatto illecito.

Si tratta di una responsabilità amministrativa sui generis poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue alla commissione di un reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

Il decreto fissa i principi generali ed i criteri di attribuzione della responsabilità, nonché le sanzioni ed il relativo procedimento di accertamento ed applicativo.

In particolare, il decreto legislativo 231/2001 prevede un sistema sanzionatorio articolato in sanzioni pecuniarie ed interdittive piuttosto gravose a seconda del reato realizzato.

Le sanzioni pecuniarie sono applicate per quote in numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1549 salvo i meccanismi di riduzione della sanzione in presenza di specifiche circostanze disciplinate dal legislatore.

Le sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività, divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, esclusione da agevolazioni, finanziamenti contributi, sussidi e revoca di quelli già concessi, divieto di pubblicizzare beni e servizi) si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste.

La sanzione amministrativa può essere applicata alla società esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato nell'interesse o a vantaggio della società da parte di soggetti qualificati (apicali o sottoposti).

Tale condizione consente di escludere la responsabilità della società nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

La responsabilità della società è una responsabilità autonoma, nel senso che sussisterà anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti illeciti, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa della società, l'art. 5 del decreto legislativo n. 231/2001 fa riferimento a due categorie di soggetti, di fatto considerando rilevante ai fini dell'attivazione della responsabilità la condotta di ogni agente, qualunque ne sia la collocazione interna, sia essa apicale o subordinata.

La società è infatti responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

Le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001

In base al decreto legislativo n. 231/2001 la società può essere chiamata a rispondere soltanto in occasione della realizzazione di determinati reati, espressamente indicati dal legislatore ed elencati negli artt. da 24 a 25 opties del decreto legislativo stesso.

Le fattispecie di reato, il cui novero è stato ampliato da diversi interventi normativi, possono essere così comprese per comodità espositiva nelle seguenti categorie:

Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316 ter, cod. pen.);
- truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640, co. 1, cod. pen.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis, cod. pen.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640 ter, cod. pen.);
- corruzione per un atto di ufficio (art. 318, cod. pen.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319, cod. pen.);
- circostanze aggravanti (art. 319 bis, cod. pen.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter, cod. pen.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater, cod. pen.)
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320, cod. pen.)

- pene per il corruttore (art. 321, cod.pen.);
- istigazione alla corruzione (art. 322, cod. pen.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis., cod. pen.);
- concussione (art. 317, cod. pen.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis, cod. pen.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 bis, cod. pen.).

Reati c.d. di falso nummario (art. 25 bis)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);

Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 15 bis 1)

- Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);

- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

Reati societari (art. 25 ter)

- False comunicazioni sociali (art. 2621, cod. civ.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, cod. civ.);
- falso in prospetto (art. 2623, cod. civ.);
- impedito controllo (art. 2625, cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626, cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627, cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628, cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629, cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632, cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633, cod. civ.);
- corruzione tra privati (art. 2635, cod. civ.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis, cod. civ.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità di pubblica vigilanza (art. 2638, cod. civ.).

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.);

- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D. Lgs. 21/2018];
- istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5).

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili art. 583 bis c.p.

Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018];
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

Reati di abuso e manipolazione di mercato (art. 25 sexies)

- Abuso di informazioni privilegiate di cui agli artt. 184 e 187 bis, TUF;

- manipolazione di mercato di cui agli artt. 185 e 187 ter, TUF;
- divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014);
- divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014).

Reati transnazionali previsti dalla legge n. 146 del 16 marzo 2006

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).

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 inseriti dalla legge 3 agosto 2007, n. 123 (art. 25 septies)

- Omicidio colposo (art. 589 c. p.);
- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 octies)

- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- ricettazione (art. 648 c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 – novies)

- Induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis);

- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter cod. pen.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);

- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c. p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c. p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c. p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c. p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c. p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c. p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c. p.);
- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (artt. 491-bis c. p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c. p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c. p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c. p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater cp).

Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia (art. 24 ter)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015];
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014];
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016];
- tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di

esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Reati Ambientali (art. 25 undecies)

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.).
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257);
- traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D. Lgs. n. 21/2018];
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia

cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis);

- inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8);
- inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998).

Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.).

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989);
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

Reati Tributari (art. 25 quinquiesdecies)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 2, comma 1 e comma 2-bis, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 8, comma 1 e comma 2-bis, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10 D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Art. 11 D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74).

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato previsti dall'articolo 12 della legge n.9 del 2013 (costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)

- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);

- contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

Il decreto legislativo n. 231/2001 prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa qualora la società dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la realizzazione dei reati da parte dei soggetti ad essa appartenenti.

L'art. 6 del decreto legislativo n. 231/2001 stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto legislativo, la società non è riconosciuta colpevole se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione adottato e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza preposto.

Il decreto legislativo definisce quali siano le caratteristiche minime obbligatorie che il modello di organizzazione deve possedere per poter essere considerato efficace allo scopo e precisamente:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

4. individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e di curarne l'aggiornamento;
5. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione;
6. introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione.

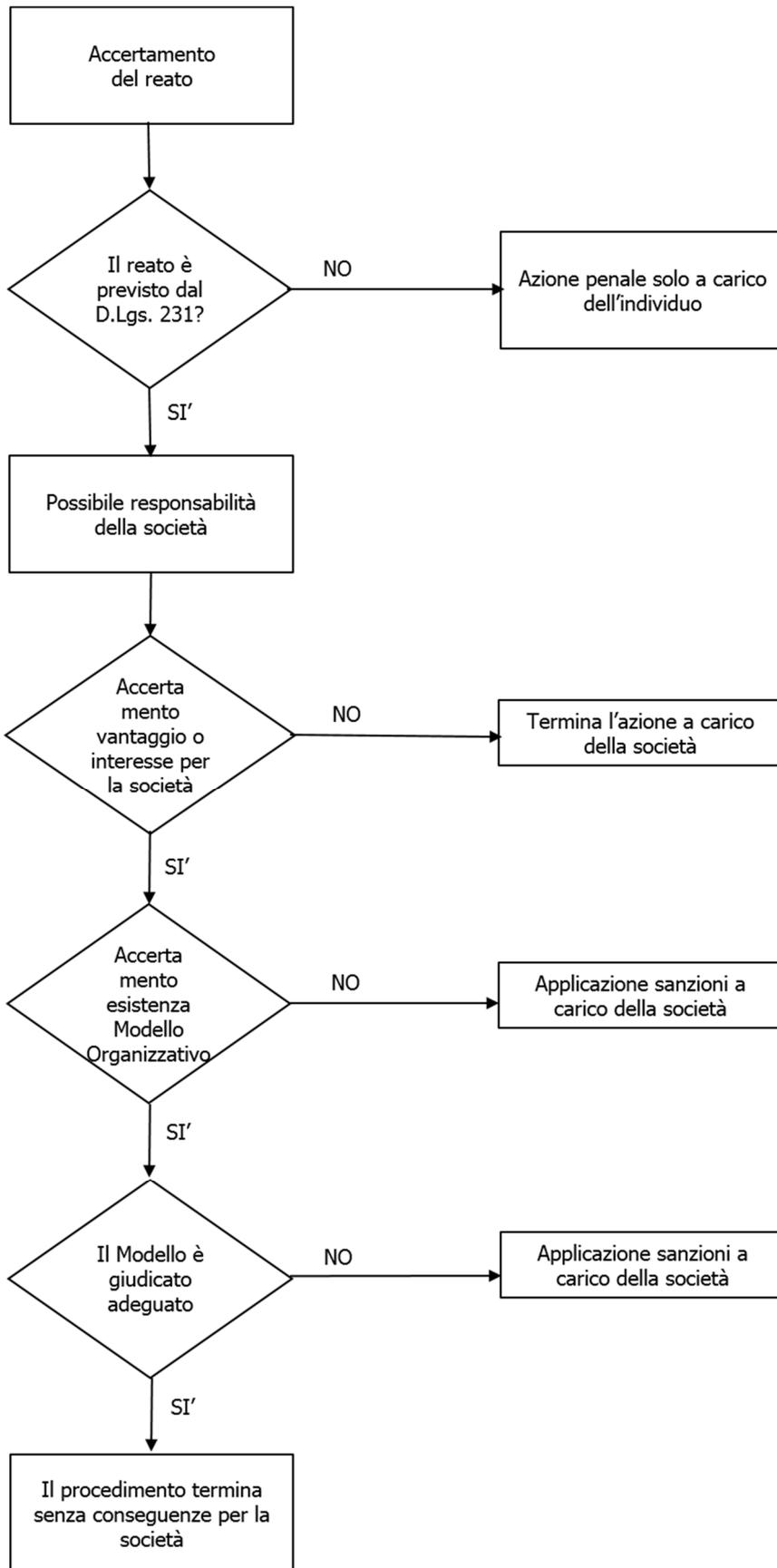
L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone la società alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

Secondo quanto disposto dall'art. 6 del decreto legislativo n. 231/2001, quando il reato è commesso da persone che rivestono posizioni apicali, la società, per essere esonerata da responsabilità deve provare che si sono verificate le condizioni in esso richiamate.

Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati *"L'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"* mentre *"è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi."*

L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

In conclusione, il fondamento della responsabilità della società ed il suo accertamento possono essere sinteticamente rappresentati nello schema della pagina seguente.



L'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 da parte di AGOREN

Alla luce delle indicazioni fornite dal decreto legislativo n. 231/2001 AgoRen ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'attuazione di un Modello seguendo l'iter procedimentale esaminato nei capitoli seguenti.

In particolare, si è provveduto ad illustrare la realtà aziendale sotto il profilo strutturale ed organizzativo prestando particolare attenzione alla descrizione del sistema di gestione e controllo. Per la creazione del Modello, AgoRen ha proceduto a valutare i rischi di commissione dei reati contemplati dal decreto individuando le aree sensibili e creando specifici protocolli che saranno analizzati nelle parti speciali del Modello.

Per ottemperare alle esigenze del decreto legislativo n. 231/2001 in esame è stato, inoltre, istituito un Organismo di Vigilanza dotato di poteri e competenze professionali necessarie ad assolvere alle funzioni che la legge gli assegna.

È stato, infine, istituito un sistema disciplinare per garantire il rispetto del Modello da parte di tutti i soggetti interessati e previsto un meccanismo di diffusione del documento ai vari livelli aziendali e nei confronti di terzi.

Nel rispetto dei principi di trasparenza e correttezza nella conduzione degli affari sociali ha adottato, altresì, un Codice Etico (Allegato 2) espressione dei valori e principi cui l'attività aziendale si ispira.

Il Modello ed il Codice Etico rappresentano validi veicoli per sensibilizzare tutti coloro che agiscono in nome e per conto di AgoRen affinché orientino i loro comportamenti al rispetto della legge e dei principi generali di condotta.

Politica aziendale e sistema di controllo

La Politica di AGOREN

La Politica aziendale di AgoRen pone, tra i suoi obiettivi, il rispetto delle prescrizioni contenute nel decreto legislativo n. 231/2001 che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti.

Tale finalità viene perseguita con volontà imprenditoriale, mettendo a disposizione le risorse necessarie e il raggiungimento di tali obiettivi viene valorizzato da un'attenta gestione di tutti i processi, vigilando sulla loro efficacia e garantendo con gli opportuni sistemi di controllo un livello di prevenzione del rischio che risponda alle esigenze del decreto legislativo n. 231/2001.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire, così come il Codice Etico ed altri elementi del sistema di controllo un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome o/e per conto della società affinché nell'espletamento delle loro

attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto del sistema di controllo già operante in azienda, ove giudicato idoneo a soddisfare le finalità di prevenzione dei rischi di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Sono stati pertanto esaminati i seguenti elementi:

- la struttura organizzativa;
- il Sistema di Gestione aziendale;
- il Sistema informativo;
- il Codice etico.

Il Sistema di Gestione aziendale

AgoRen ha adottato ed implementato un sistema di gestione aziendale, il quale sebbene non sia certificato da un ente terzo, è comunque di rilievo per l'efficienza e l'efficacia di tutti i processi aziendali.

Per la finalità del presente Modello, seguirà una descrizione focalizzata sulla gestione del Sistema nell'ambito della materia Qualità, Ambiente e Sicurezza.

Generalità

AgoRen ha implementato un Sistema di Gestione aziendale e garantisce la conformità della propria organizzazione a tali requisiti, anche richiamando periodicamente l'attenzione di tutto il personale affinché, nello svolgimento delle proprie attività, tenga conto delle prescrizioni di carattere operativo e gestionale fornite dai meccanismi del Sistema.

Descrizione delle attività e dei prodotti/servizi

Il Sistema di Gestione aziendale si applica ad ogni settore di business aziendale, coprendo così tutte le attività della società che hanno o che possono avere effetti sulla capacità dell'organizzazione di fornire servizi e prestazioni di ottimo livello, nel pieno rispetto della normativa applicabile e garantendo costanza e miglioramento continuo applicati alle attività condotte, sotto il profilo di raggiungimento degli obiettivi di Qualità, Ambiente e Sicurezza sottoscritti nell'ambito del Sistema di Gestione.

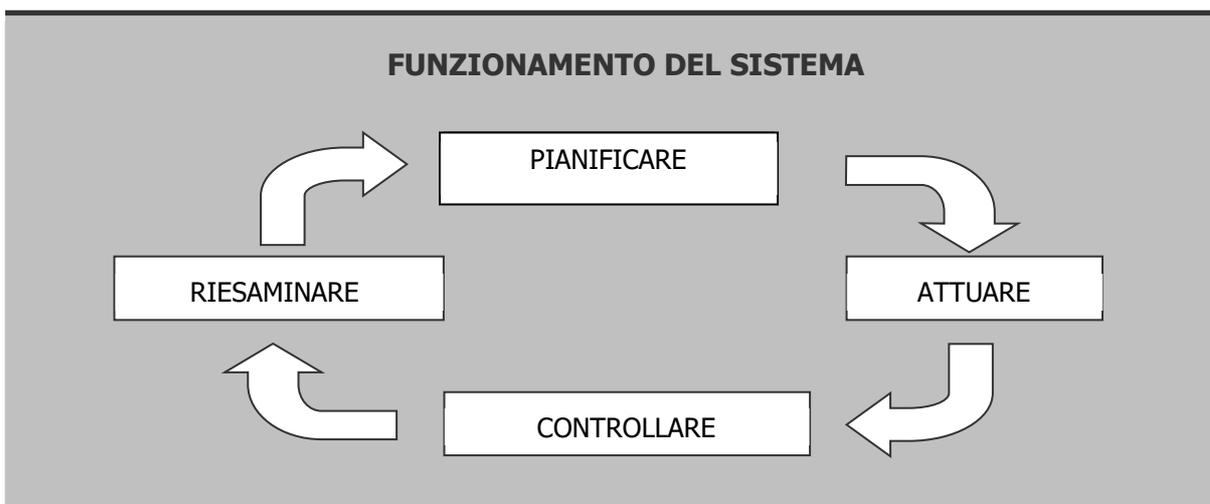
Lo scopo del Sistema di Gestione aziendale risulta essere l'oggetto sociale definito nei paragrafi precedenti (rif. cap. Premessa).

Gli obiettivi del Sistema di Gestione aziendale sono:

- aumentare l'efficacia e l'efficienza delle proprie prestazioni in ambito di Sicurezza, garantendo un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti e mantenendo il controllo sull'applicazione dei principi base di sistema anche a terzi operanti presso i siti AgoRen;
- garantire un rapido recepimento delle evoluzioni normative e di associare tali evoluzioni con le best practice in atto per il settore;
- garantire una progettazione dei siti produttivi, conforme alla normativa vigente, ma anche ai requisiti esperienziali acquisiti nel tempo in ottica di maggior comfort e sicurezza dei propri dipendenti;
- garantire il monitoraggio dei suoi processi e l'anticipo delle situazioni anomale;
- garantire il massimo coinvolgimento del personale, anche tramite lo scambio d'informazioni fra il personale residente nelle sedi dislocate;
- garantire un miglioramento nel tempo delle misure di prevenzione e protezione adottate, anche in relazione all'analisi di Non Conformità, Osservazioni e incidenti accaduti/mancati.

Funzionamento del Sistema di Gestione

Il funzionamento del sistema avviene secondo il flusso descritto nel seguente schema:



Il funzionamento è rappresentato pertanto da un ciclo dinamico, che può essere applicato ad una singola attività o a tutto l'insieme delle attività che costituiscono il Sistema di Gestione e si può applicare ad ogni livello aziendale.

Di seguito la descrizione delle fasi:

“PIANIFICARE”: si stabiliscono gli obiettivi e i processi necessari per fornire risultati conformi alla politica aziendale;

“ATTUARE”: si attuano i processi sulla base della pianificazione;

“CONTROLLARE”: si effettua il monitoraggio sui processi a fronte della politica e se ne rilevano i risultati, individuando eventuali azioni correttive;

“RIESAMINARE”: si svolge il Riesame della Direzione, per analizzare gli obiettivi ed i processi per identificare eventuali potenzialità di miglioramento.

Sviluppo dei processi

Lo sviluppo del Sistema di Gestione si basa su:

- identificazione e analisi dei processi che risultano critici e degli altri processi ad essi collegati;
- analisi della struttura ed organizzazione aziendali;
- rispetto degli standard stabiliti e definiti mediante tutti i documenti del Sistema di Gestione;
- identificazione e disponibilità di adeguate risorse ed informazioni, necessarie per condurre i processi come pianificato e per effettuare attività di monitoraggio dei processi compresa la misurazione di parametri e l'analisi dei dati;
- attuazione di azioni ed interventi che mirino al raggiungimento degli obiettivi e dei requisiti ed al miglioramento continuo dei processi al fine di garantire la massima tutela della Salute Sicurezza dei lavoratori.

Il sistema informativo

Il sistema informativo di AgoRen costituisce un elemento che garantisce l'efficienza e funzionalità del sistema di controllo.

AgoRen ha adottato al proprio interno un software antivirus (installato su tutte le stazioni di lavoro e aggiornato automaticamente con frequenza almeno semestrale) che impedisce agli utenti di causare un danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici sia utilizzati dallo Stato e da altri enti pubblici sia utilizzati da privati, nonché di causare la diffusione di software atti a danneggiare o interrompere sistemi informatici o telematici.

Il sistema informativo utilizzato da AgoRen soddisfa tutte le misure minime di sicurezza che debbono essere adottate in via preventiva da tutti coloro che trattano dati personali, ma costituisce altresì un valido strumento per la adozione delle misure idonee previste dal GDPR, in tema di Privacy.

In virtù di dette misure minime di sicurezza è possibile ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta, intendendosi per misure di sicurezza il complesso degli accorgimenti tecnici, informatici, organizzativi, logistici e procedurali di sicurezza.

Il Codice Etico e di comportamento

Il Codice Etico, che costituisce parte essenziale del modello (Allegato 2), esprime l'insieme dei valori, dei doveri e delle responsabilità che sono stati perseguiti nel corso degli anni nella conduzione degli affari e delle attività aziendali di AgoRen, nel rispetto delle regole d'impresa.

I destinatari del Codice Etico sono i dipendenti che operano sotto la direzione e vigilanza di AgoRen stessa ed i soggetti terzi non in rapporto di dipendenza con AgoRen (es. Consulenti, Partners, ecc.)

I principi e le norme di comportamento dettate dal Codice Etico, sono di arricchimento ai processi decisionali, ed orientano la condotta di AgoRen nei rapporti con i destinatari. I criteri di condotta enunciati nel Codice Etico hanno lo scopo di indirizzare i comportamenti dei destinatari affinché li uniformino a criteri di correttezza, lealtà e trasparenza al fine di soddisfare le esigenze che l'applicazione del Modello intende perseguire.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di AgoRen

Adozione e modifica del Modello

Il Modello è adottato dal Consiglio di Amministrazione di AgoRen con apposita delibera.

Considerato che il presente Modello costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del decreto legislativo n. 231/2001, la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa del Consiglio di Amministrazione di AgoRen.

In particolare, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che inseriscano nel decreto legislativo n. 231/2001 nuove fattispecie di reato di interesse per la

società, significative modifiche dell'assetto societario, il coinvolgimento della società in un procedimento ex decreto legislativo n. 231/2001.

L'Organismo di vigilanza potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui si dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle proprie funzioni.

La struttura del Modello di AGOREN

Il Modello di AgoRen è costituito da una Parte Generale e dalle Parti Speciali (Allegato 3 – elenco parti Speciali) dedicate all'approfondimento delle tipologie di reati considerati "a rischio". Dette Parti Speciali, oltre ad esplicitare le singole fattispecie di reato, comprendono anche le principali Aree di Attività a Rischio.

Di seguito sono riportati, in estrema sintesi, i principi a cui si è ispirata l'azienda nella creazione del Modello ed una descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, ovvero i «processi sensibili» che hanno reso necessaria la creazione di protocolli specifici.

Caratteristiche del Modello

Gli elementi che devono caratterizzare il Modello sono l'effettività e l'adeguatezza.

L'effettività del Modello è uno degli elementi che ne connota l'efficacia. Tale requisito si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio, e quindi valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'adeguatezza di un modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto nel prevenire i reati contemplati nel decreto. Tale adeguatezza è garantita dalla esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, idonei ad identificare quelle operazioni o Processi Sensibili che possiedono caratteristiche anomale.

La predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del decreto legislativo n. 231/2001. Principi cardine cui si è ispirata AgoRen per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

- A. i requisiti indicati dal decreto legislativo n. 231/2001, in particolare per quanto riguarda
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno o esterno (analizzato nel prosieguo del presente documento), in stretto contatto con il vertice aziendale, del compito di vigilare sulla efficace e corretta attuazione del Modello anche attraverso il monitoraggio

dei comportamenti aziendali considerati "a rischio" ed una adeguata informazione sulle attività rilevanti ai fini del decreto legislativo n. 231/2001;

- la messa a disposizione a favore dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- B. i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
- ogni operazione, transazione, azione che interviene in un'area sensibile deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
 - nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
 - i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
 - il sistema di controllo deve prevedere un idoneo sistema di registrazione delle attività di verifica.

Identificazione dei processi sensibili in relazione ad alcune tipologie di reato

Il lavoro di analisi del contesto aziendale, rappresentato dall' "ambiente di controllo" descritto nel prosieguo del presente Modello, è stato attuato attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività della società, processi principali, sistema delle deleghe, disposizioni organizzative, procedure aziendali etc..) e una serie di interviste con i soggetti «chiave» risultanti dall'organigramma aziendale (in particolare, procuratori, i dirigenti ed i dipendenti aziendali nelle aree ritenute esposte a maggior rischio di commissione di reato) al fine di individuare i «processi sensibili» e gli elementi del sistema di controllo interno preventivo (procedure esistenti, verificabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, etc.).

Questa fase preliminare si è proposta l'obiettivo di identificare i processi aziendali esposti maggiormente ai rischi di reato valutati da AgoRen e di verificare la tipologia e l'efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l'obiettivo di conformità alla legge.

Dall'analisi dei rischi condotta da AgoRen ai fini dell'attuazione del decreto legislativo n. 231/2001 è emerso che le attività sensibili riguardano allo stato attuale principalmente:

- infortuni sul lavoro e area relativa ad igiene e sicurezza sul lavoro;
- utilizzo del sistema informativo;
- attività in ambito dei reati di natura ambientale e reati contro la pubblica amministrazione.

I reati oggetto di analisi ed approfondimento sono pertanto riconducibili all'area dei reati nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, ai reati ambientali, ad alcune fattispecie di reati connessi all'utilizzo di sistemi informatici ed al sistema di gestione della sicurezza ed igiene sul lavoro.

I "processi sensibili" relativi ai settori suindicati sono descritti analiticamente nelle Parti Speciali del presente modello alle quali si rinvia.

Individuazione dei reati considerati a "rischio irrilevante"

A seguito dell'attività di mappatura dei "processi sensibili" si ritiene che il rischio di commissione dei reati sotto-elencati sia di rilevanza assente o trascurabile sia per la natura dell'attività svolta da AgoRen sia per la difficoltà di ipotizzare un interesse o vantaggio concorrente di AgoRen in caso di realizzazione della condotta criminosa da parte di soggetti ad essa appartenenti:

- A. reati di falso nummario (art. 25 bis);
- B. reati con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordinamento democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater);
- C. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1);
- D. reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- E. reati di criminalità organizzata transnazionale;
- F. abusi di mercato (art. 25-sexies);
- G. reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- H. reati in materia di diritto d'autore (art. 25-novies);
- I. reati di impiego di cittadini extracomunitari, razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies),
- J. frode in competizione sportiva (art. 25-quaterdecies).

Creazione di protocolli specifici e azioni preventive di miglioramento del sistema di controllo

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato rilevate nell'attività di mappatura, sono stati individuati alcuni processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati richiamati dal decreto legislativo n. 231/2001.

Con riferimento a tali processi, sono state pertanto rilevate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, con riferimento al rispetto dei seguenti principi:

- separazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta;
- sicurezza dei flussi finanziari.

L'obiettivo che AgoRen si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal decreto.

Per una puntuale disamina delle procedure si rinvia alle relative Parti speciali.

Le procedure di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, il sistema di attribuzione di poteri e le procure aziendali – in quanto funzionali al Modello - già utilizzati o operanti nell'ambito di AgoRen, che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del decreto legislativo n. 231/2001.

Qualora nell'ambito della prassi applicativa delle procedure dovessero emergere fattori critici sarà cura di AgoRen provvedere ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del decreto legislativo.

Attività di controllo

AgoRen prevede un'attività di controllo in modo intrinseco all'interno della struttura organizzativa societaria da intendersi quale insieme delle azioni di verifica operate attraverso: (i) il sistema gerarchico (Responsabile-sottoposto), (ii) l'ottemperanza di disposizioni legislative (verifiche effettuate dai Servizi Prevenzione e Protezione, dal Datore di Lavoro in materia di ambiente e sicurezza, dal Collegio Sindacale), (iii) l'attività di certificazione di società terze accreditate volte a evidenziare la bontà dei sistemi di gestione in essere, nonché delle operazioni di tipo contabile/finanziario.

Al contempo l'Organismo di Vigilanza di cui nel prosieguo del presente Modello si impegna ad operare verifiche e monitoraggi con cadenza periodica e/o ad hoc quale ulteriore livello di controllo del sistema.

Sistema di Whistleblower

L'approvazione del DDL "whistleblowing" del novembre 2017 ha decretato l'introduzione di un sistema di protezione del dipendente che segnala violazioni o condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non potendo il medesimo subire ritorsioni dovute alla segnalazione effettuata ovvero essere sottoposto a eventuali altre misure aventi effetti negativi sulla sua condizione di lavoro.

Detto DDL in particolare ha sancito l'allargamento della platea di soggetti obbligati a dotarsi di un sistema di whistleblowing inserendo, dopo il comma 2 dell'art. 6 del decreto legislativo n. 231/2001, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, ai sensi dei quali i Modelli di Organizzazione e Gestione dovranno da ora prevedere tra l'altro:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano la società di presentare, a tutela dell'integrità della società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

Alla luce di quanto sopra, AgoRen ha introdotto un impianto regolamentare idoneo a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni, conforme alle intervenute novità legislative. A tal proposito si allega apposita "Procedura whistleblowing".

La Diffusione del Modello Organizzativo di AgoRen

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di AgoRen garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle specifiche aree di rischio.

Il sistema di informazione e formazione è definito dal Responsabile delle Risorse Umane sentiti i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello ed eventualmente l'Organismo di Vigilanza.

Formazione e informazione dei dipendenti

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al decreto legislativo n. 231/2001 e dei principi del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

La formazione potrà avvenire in occasione dell'inizio del rapporto di lavoro nell'ambito della formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro o attraverso corsi di aggiornamento.

Tutti i programmi di formazione, obbligatori per tutti i dipendenti e/o consulenti, avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del decreto legislativo 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal decreto legislativo n. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati contemplati dal decreto e oggetto di valutazione da parte di AgoRen.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del decreto legislativo n. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e gli argomenti relativi alla diffusione della normativa decreto legislativo n. 231/2001 vengono erogati in ambito di formazione con relativa firma di presenza.

È prevista altresì una diffusione del Modello via internet in modo da garantire una conoscenza diffusa dello stesso a favore di tutti i soggetti interessati.

Informazione ad Amministratori e Sindaci

Il presente Modello è liberamente consultabile da ciascun Amministratore e Sindaco, i quali dichiarano di impegnarsi a rispettarlo.

Informazione a soggetti terzi

AgoRen promuove la conoscenza e l'osservanza del modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo e in generale a chiunque abbia rapporti professionali con AgoRen (Soggetti Terzi).

I Soggetti Terzi potranno essere informati del contenuto del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai disposti del decreto legislativo n. 231/2001.

Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione sulla politica e sulle procedure adottate dalla società, è facoltà di AgoRen inserire nei contratti con i soggetti terzi una clausola specifica con la quale le parti contraenti riconoscono ed accettano i principi del Modello e del Codice Etico.

L'organismo di vigilanza (OdV)

Individuazione e requisiti dell'OdV

L'esenzione della società dalla responsabilità amministrativa, come previsto dall'art. 6 I comma lettera b) e d) del decreto legislativo n. 231/2001, prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo della società, dotato sia di un autonomo potere di controllo, che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione citata il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad istituire un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale composto da un soggetto interno di AgoRen e da un soggetto esterno che, tenuto conto delle caratteristiche di AgoRen, appare la forma più adeguata al fine di garantire in capo allo stesso i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità di seguito specificati.

L'Organismo di Vigilanza di AgoRen (OdV) è costituito dalle seguenti figure che in ragione delle proprie specifiche competenze professionali sono stati ritenuti idonei ad assolvere i compiti che la legge attribuisce all'OdV: un componente del Sistema di gestione della qualità, ambiente e sicurezza del Gruppo e un professionista Dottore Commercialista.

Tale OdV, in linea con le disposizioni del decreto legislativo n. 231/2001, con le Linee Guida delle principali associazioni di categoria e con la giurisprudenza in materia, possiede infatti le seguenti caratteristiche:

- autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che non abbia mansioni operative che possano condizionare e contaminare la visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede. Parimenti l'OdV deve essere nella posizione di assenza di conflitti d'interesse con le attività sociali;

- onorabilità

L'OdV non ha riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che siano tra quelli richiamati dal D. n. Lgs 231/2001;

- professionalità ed imparzialità

L'OdV possiede 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 dovrà svolgere in modo costante le attività necessarie per la vigilanza del Modello;

- disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari

A dimostrazione dell'effettiva indipendenza, l'OdV possiede un proprio budget, di cui potrà chiedere integrazione, ove necessario, e di cui potrà disporre per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei compiti. Tale budget è approvato, nell'ambito del complessivo budget aziendale, dal CdA.

La nomina dell'OdV e la revoca del suo incarico sono di competenza del CdA.

Funzioni e poteri dell'OdV

I compiti propri dell'OdV possono essere riassunti a livello generale nelle seguenti attività:

1. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
2. valutare la reale efficacia ed adeguatezza del Modello a prevenire la commissione dei reati previsti nel decreto ed oggetto di valutazione aziendale;
3. proporre eventuali aggiornamenti del Modello che dovessero emergere a seguito dell'attività di verifica e controllo, allo scopo di adeguarlo ai mutamenti normativi o alle modifiche della struttura aziendale.

Nello svolgimento della sua attività è previsto che l'OdV:

- possa avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture di AgoRen ovvero di consulenti esterni qualora per l'assolvimento dei propri compiti siano necessarie competenze professionali specifiche;
- abbia libero accesso presso tutte le funzioni di AgoRen onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto legislativo n. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti alle attività svolte dalle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;

- sia sufficientemente tutelato contro eventuali forme di ritorsione a suo danno che potrebbero avvenire a seguito dello svolgimento o della conclusione di accertamenti che lo stesso conduca;
- adempia all'obbligo di riservatezza che gli compete a causa dell'ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento delle sue mansioni.

Con riferimento all'attività di monitoraggio, all'OdV è assegnato il compito di:

- condurre verifiche periodiche sulla mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività o della struttura aziendale;
- controllare i sistemi interni di gestione delle risorse finanziarie in modo idoneo a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello, in particolare verificare che le procedure ed i controlli previsti all'interno del Modello siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati, se del caso anche utilizzando professionisti esterni;
- condurre attività di indagine per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello a seguito di segnalazioni fattegli pervenire.

Flussi informativi nei confronti dell'OdV

Ogni amministratore, Sindaco, dirigente, dipendente, collaboratore di AgoRen ha l'obbligo di trasmettere all'OdV tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare o abbiano generato violazioni o sospetti di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico in relazione ai reati previsti dal decreto legislativo n. 231/2001, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante a tali fini.

La modalità di trasmissione di tali informazioni potrà essere effettuata direttamente dal soggetto interessato oppure attraverso i soggetti apicali sotto la cui responsabilità opera il soggetto dichiarante, ma in ogni caso dovrà avvenire in forma scritta.

Ogni informazione, segnalazione, report, ecc., è conservata a cura dell'OdV in un archivio strettamente riservato.

L'OdV non prenderà in considerazione le segnalazioni anonime.

Le informazioni acquisite dall'OdV saranno trattate in modo tale da garantire:

- A. il rispetto dell'anonimato della persona segnalante e della riservatezza della segnalazione inoltrata;

- B. il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- C. la tutela dei diritti dei soggetti in relazione ai quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità.

A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione ed effettuare le indagini opportune.

A livello operativo, devono sempre essere comunicate all'OdV le informazioni relative agli argomenti esposti nell'elenco seguente:

1. le anomalie o atipicità riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative relative ad aree sensibili;
2. i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al decreto legislativo n. 231/2001 riguardanti la società e i destinatari del modello, direttamente o indirettamente;
3. i procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate o i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, nel caso in cui rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto;
4. eventuali nuove attività o operazioni che possano ricadere in aree sensibili;
5. le comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni od osservazioni sul bilancio della società.

Rientrano inoltre negli obblighi di informativa nei confronti dell'OdV anche le notizie correlate a:

- modifiche alla composizione del CdA;
- cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale;
- variazioni al sistema di deleghe/procure assegnate.

Per ulteriori poteri e compiti dell'OdV nell'ambito della tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro si rinvia alla Parte Speciale A del presente modello nella quale sono disciplinati gli aspetti che regolano questa specifica materia.

Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali

L'OdV ha l'obbligo di tenere informato il Consiglio di Amministrazione sul piano programmatico delle attività che intende svolgere, sulle attività concluse nel periodo, sui risultati raggiunti e sulle azioni intraprese a seguito dei riscontri rilevati.

È assegnata all'OdV una linea di reporting su base periodica, almeno semestrale nei confronti del CdA tramite il Presidente, salvo assumere carattere d'immediatezza in presenza di problematiche o gravi violazioni del Modello per cui si renda necessario darne urgente comunicazione.

L'OdV potrà a tal fine essere convocato in qualsiasi momento per motivi urgenti dal CdA e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità.

La definizione di altri aspetti relativi al funzionamento dell'OdV sarà incluso nel regolamento di cui lo stesso organismo dovrà dotarsi successivamente alla nomina e che dovrà essere comunicato al Consiglio di Amministrazione.

Conservazione delle informazioni

Le informazioni, le segnalazioni ed i report previsti dal Modello vengono conservati dall'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso ai dati del data base è consentito esclusivamente ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, all'OdV e alle persone da questi delegate.

Sistema Disciplinare

Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza), applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di controllo dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio di natura disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del decreto legislativo n. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001.

Resta comunque sempre salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dai comportamenti in violazione delle regole di cui al presente Modello derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal decreto legislativo n. 231/2001.

Violazioni del Modello

Sono sanzionabili i seguenti comportamenti:

- le violazioni di procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello sia che esponano sia che non esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- l'adozione di comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta e/o potenziale applicazione a carico della società di sanzioni previste dal decreto legislativo n. 231/2001;
- le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico.

Le sanzioni, di natura disciplinare e contrattuale, e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, ovvero al ruolo e all'intensità del vincolo fiduciario connesso all'incarico conferito agli Amministratori, Sindaci, Consulenti, Partner ed altri Soggetti Terzi.

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

Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai Lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello costituiscono illecito disciplinare.

I lavoratori saranno passibili dei provvedimenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Commercio applicato da AgoRen e segnatamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento disciplinare.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui all’art. 225 e 227 del CCNL del Commercio, tra cui:

- l’obbligo – in relazione all’applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell’addebito al dipendente e dell’ascolto di quest’ultimo in ordine alla sua difesa;
- l’obbligo – salvo per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto;
- l’obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento;
- la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente e l’intenzionalità del comportamento.

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

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione nell’ambito dell’organizzazione aziendale.

Misure nei confronti dei dirigenti

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l’adozione, nell’espletamento delle attività nell’ambito dei «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, o del Codice Etico e la commissione di reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determineranno l’applicazione delle misure idonee in conformità alle prescrizioni indicate nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del presente Modello o delle regole di condotta contenute nel Codice Etico da parte degli Amministratori o dei Sindaci, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale provvederanno ad assumere le iniziative ritenute idonee secondo le indicazioni previste dalla vigente normativa.

Misure nei confronti dei Consulenti, dei Partner e dei Soggetti Terzi

I comportamenti in violazione del presente Modello o del Codice Etico o l’avvenuta commissione dei Reati previsti dal decreto legislativo n. 231/2001 da parte da parte dei Consulenti, dei Partner

e di altri Soggetti Terzi non in rapporto di dipendenza con l'azienda, per quanto attiene le regole agli stessi applicabili sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che è facoltà di AgoRen inserire nei relativi contratti.

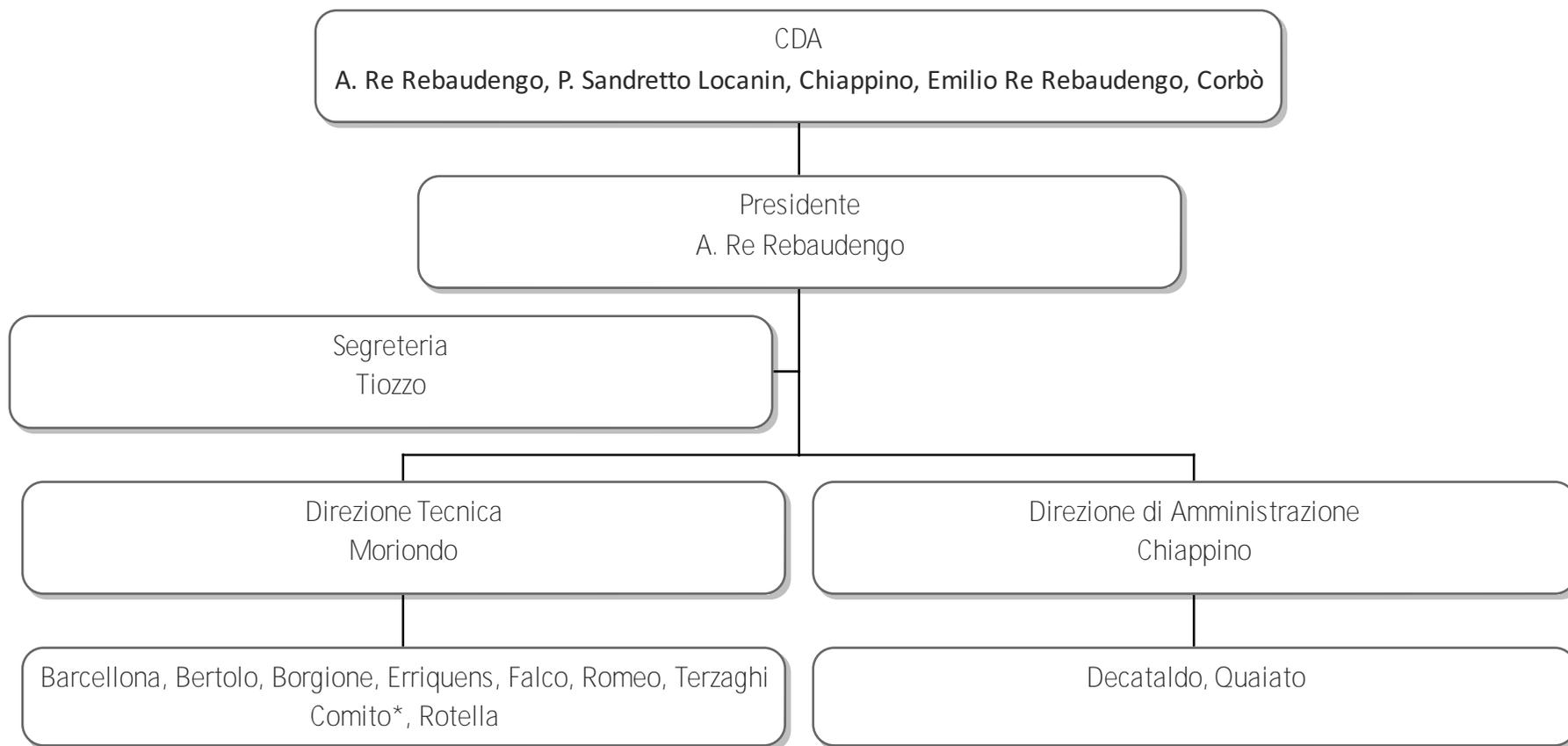
Allegati

Allegato 1 – Organigramma delle funzioni societarie

Allegato 2 – Codice Etico

Allegato 3 – Elenco Parti Speciali

Diagramma Funzionale Ago Renewables S.p.A.



Codice etico

Modello Organizzativo Ago Renewables

**AGO
REN**

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici fondamentali di Ago Renewables S.p.A. siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della politica di comportamento per tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti aziendali nella conduzione dei propri affari e attività.

Indice

| | |
|---|----|
| Indice | 3 |
| 1. Introduzione | 4 |
| 2. Criteri di condotta nelle relazioni con il personale e collaboratori | 4 |
| 3. Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori..... | 5 |
| 4. Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti..... | 6 |
| 5. Criteri di condotta nelle relazioni con le altre aziende..... | 7 |
| 6. Criteri di condotta nei rapporti con la pubblica amministrazione | 7 |
| 7. Criteri di condotta relativi ad attività di natura contabile, amministrativa o finanziaria | 7 |
| 8. Criteri di condotta nell'utilizzo del patrimonio aziendale..... | 8 |
| 9. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro..... | 10 |
| 10. Tutela dell'ambiente | 10 |
| 11. Osservanza del codice etico..... | 10 |

1. Introduzione

Il presente documento definisce i valori ed i principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché dell'immagine di Ago Renewables S. p. A. (AgoRen).

Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità delle parti interessate interne ed esterne alla Società, al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali, siano essi soggetti in posizione apicale, oppure dipendenti o collaboratori e consulenti esterni, fornitori e partner commerciali, sono tenuti all'osservanza del presente Codice Etico nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Essi devono tenere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni alla Società.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di AgoRen può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta. Pertanto, AgoRen si riserva la possibilità di non intraprendere o proseguire alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difformi da quanto stabilito in questo specifico punto del Codice Etico.

2. Criteri di condotta nelle relazioni con il personale e collaboratori

AgoRen tutela e promuove il valore e lo sviluppo delle risorse umane, anche in quanto importante fattore di successo per l'azienda, in modo da favorirne, sulla base di criteri di merito, la piena realizzazione professionale.

Nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, AgoRen richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa essere ritenuto lesivo della dignità ed autonomia del dipendente.

Va evitata ogni forma di discriminazione ed in particolare qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose verso qualunque soggetto interno ed esterno a AgoRen.

Non sono tollerate molestie sessuali o atti di violenza fisica o psicologica. AgoRen si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

La privacy del dipendente è tutelata a norma del Reg. UE 679/2016 (GDPR).

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente deve ricevere accurate informazioni relative a: caratteristiche della funzione di appartenenza, responsabilità del proprio ruolo e mansioni da svolgere; elementi normativi e retributivi, norme e procedure da adottare al fine di evitare comportamenti contrari a norme di legge e politiche aziendali.

Il personale deve evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto di interesse – effettivo o potenziale – con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel miglior interesse della Società e nel pieno rispetto dei principi del presente codice.

Il personale in particolare non deve avere interessi finanziari nella scelta del fornitore, in un'azienda concorrente o cliente e non può svolgere attività lavorative che possano comportare l'insorgenza di un conflitto d'interesse.

3. Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori

Nei rapporti di appalto, approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi, è fatto divieto, sulla base delle informazioni pubbliche e/o disponibili nel rispetto delle normative vigenti, di instaurare e mantenere rapporti:

- con soggetti implicati in attività illecite, in particolare connesse ai reati previsti dal D. Lgs.231/2001 e, comunque, con soggetti privi dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- con soggetti che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a non rispettare la dignità umana e la personalità individuale e/o a violare i diritti fondamentali della persona;
- con soggetti che non rispettano la normativa di legge vigente in materia di lavoro - con particolare attenzione al lavoro minorile - e di salute e sicurezza dei lavoratori, nonché in generale i principi previsti dal presente Codice Etico.

È fatto infine divieto di:

- effettuare in favore dei partner prestazioni che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo costituito con gli stessi;
- riconoscere compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione nelle caratteristiche dell'incarico da svolgere.

Il rapporto con i fornitori è improntato a principi di trasparenza, lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio.

Il personale responsabile e addetto ai processi di acquisto assicura l'osservanza di tutte le disposizioni normative rilevanti.

AgoRen raccomanda ai propri fornitori di astenersi da offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a collaboratori della società che eccedano le normali pratiche di cortesia e raccomanda altresì ai propri dipendenti di non offrire beni o servizi a personale di altre società o enti che eccedano le normali pratiche di cortesia.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, deve essere garantita nelle procedure aziendali:

- la separazione dei ruoli tra l'unità organizzativa richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
- un'adeguata ricostruibilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni nonché di tutti i documenti rilevanti nella gestione del rapporto.

4. Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti

La professionalità, la competenza, la disponibilità, il rispetto e la correttezza rappresentano i principi guida e lo stile di comportamento da seguire nei rapporti con i clienti.

È indispensabile dunque che i rapporti con i clienti siano improntati alla piena trasparenza e correttezza, al rispetto della legge e all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno sia esterno.

I contratti e le comunicazioni alla clientela devono essere:

- chiari e semplici;
- conformi alle normative vigenti;
- conformi alle politiche commerciali aziendali ed ai parametri in esse definiti;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

La comunicazione di AgoRen deve essere improntata al rispetto del diritto all'informazione e ai principi di chiarezza, trasparenza e tempestività; in nessun caso è permesso di divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

AgoRen assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

I collaboratori di AgoRen sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività e a non trattare le stesse informazioni in modo difforme a quanto previsto dalle autorizzazioni ricevute o dalle procedure aziendali stabilite.

Tutte le informazioni delle parti interessate sono trattate nel pieno rispetto delle leggi vigenti in materia di protezione dei dati personali.

5. Criteri di condotta nelle relazioni con le altre aziende

AgoRen e i suoi collaboratori devono rispettare i principi e le regole della libera concorrenza e non devono violare le leggi vigenti in materia di concorrenza, antitrust e tutela dei consumatori.

È fatto dunque divieto di porre in essere qualsiasi condotta che violi l'esercizio abituale e libero del commercio e dell'industria e che in quanto tale leda la fiducia commerciale e la buona fede nel commercio.

Nell'ambito della concorrenza leale e della tutela del consumatore AgoRen e i suoi collaboratori si impegnano a non violare diritti di terzi relativi alla proprietà intellettuale e a rispettare le norme poste a tutela dei segni distintivi di opere dell'ingegno o dei prodotti industriali (marchi, brevetti).

6. Criteri di condotta nei rapporti con la pubblica amministrazione

Non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, né esercitare illecite pressioni, a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio, dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo al fine di arrecare un vantaggio diretto o indiretto all'azienda.

Le uniche forme di cortesia ammesse devono rientrare nel concetto di modico valore ed essere finalizzate a promuovere l'immagine della Società o iniziative da questa promosse.

Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi, ovvero omettere informazioni - se richieste - per conseguire, a vantaggio o nell'interesse dell'azienda, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.

È fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

7. Criteri di condotta relativi ad attività di natura contabile, amministrativa o finanziaria

Ogni operazione o transazione deve essere precisa, verificabile, legittima.

Ciò significa che ciascuna azione ed operazione deve avere una registrazione adeguata e deve essere supportata da idonea documentazione, al fine di consentire l'effettuazione di controlli, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e l'accurata ricostruzione dell'operazione.

A tutti i soggetti che a qualunque titolo, anche quali meri fornitori di dati, siano coinvolti nella formazione del bilancio e di documenti similari, o comunque di documenti che rappresentino la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, nonché in particolare agli amministratori, ai sindaci e chi ricopre posizioni apicali:

- è fatto obbligo di fornire la massima collaborazione per gli aspetti specifici; di garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni;
- è vietato esporre fatti non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni od occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, in modo da indurre in errore i destinatari dei sopra menzionati documenti.

È vietato impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, al collegio sindacale, all'Organismo di Vigilanza, alla società di revisione, così come è vietato ostacolare le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

È altresì vietato, nelle comunicazioni alle predette autorità, esporre fatti non corrispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, o occultare con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, fatti inerenti la situazione medesima che avrebbero dovuto essere comunicati.

È vietato determinare la maggioranza in assemblea con atti simulati o fraudolenti.

È vietato diffondere notizie false o porre in essere operazioni simulate o altri artifici tali da provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari quotati o non quotati.

I soggetti interessati devono evitare ogni comportamento che possa, direttamente o indirettamente, causare fenomeni di insider trading anche da parte di terzi.

I soggetti che hanno accesso ad informazioni riservate, non accessibili al pubblico e tali da influenzare il valore di titoli azionari e - più generale - ogni altro titolo diffuso al pubblico, devono astenersi dall'utilizzare tali informazioni per la compravendita dei suddetti titoli, al fine di garantire la massima trasparenza del mercato.

8. Criteri di condotta nell'utilizzo del patrimonio aziendale

I documenti, gli strumenti di lavoro, gli impianti e le dotazioni ed ogni altro bene, materiale e immateriale (comprese le privative intellettuali ed i marchi) di proprietà di AgoRen sono utilizzati

esclusivamente per la realizzazione dei fini istituzionali, con le modalità dalla stessa fissate; non possono essere utilizzati per usi non legittimi, e devono essere utilizzati e custoditi con la medesima diligenza di un bene proprio. Eventuali impieghi illeciti sono sanzionabili, anche in via disciplinare, sia che costituiscano o meno condotte penalmente perseguibili ai sensi di legge.

AgoRen tutela i dati personali di tutti i soggetti che vengono in rapporto con essa, secondo le norme vigenti in materia di Privacy.

Le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, che sono anch'esse bene di AgoRen, sono soggette alle prescrizioni di legge e al dovere di riservatezza da parte di tutti i destinatari. I destinatari devono osservare tali doveri anche dopo la cessazione del rapporto con la società, secondo le prescrizioni della suddetta normativa.

Gli strumenti informatici e telematici (quali telefoni e fax, posta elettronica, internet, intranet ed in genere l'hardware e software forniti) resi disponibili ai destinatari sono strumenti di lavoro e, di conseguenza, patrimonio aziendale.

Naturalmente devono essere impiegati per finalità esclusivamente aziendali: ciò vale tanto per l'utilizzo dei personal computer che di altri strumenti, programmi e servizi.

Purché in limiti assolutamente marginali rispetto al complessivo impiego, è consentito un loro uso a fini privati, fermo restando che eventuali impieghi illeciti sono sanzionabili, anche in via disciplinare, sia che costituiscano o meno condotte penalmente perseguibili ai sensi di legge.

Ogni dipendente è tenuto altresì a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso di strumenti informatici.

In particolare, al personale è vietato:

- l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- la detenzione non autorizzata e la diffusione abusiva di codici d'accesso a sistemi informatici o telematici;
- la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazione informatiche o telematiche;
- il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici e sistemi informatici e telematici.

Il personale non può caricare sui sistemi aziendali software presi a prestito o non autorizzati, così come è proibito fare copie non autorizzate di programmi concessi su licenza, per uso personale, aziendale o per terzi.

9. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

AgoRen si impegna a perseguire gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali della Società.

A tal fine AgoRen:

- si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute sul lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori;
- svolge una formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita aziendale del dipendente e una formazione ricorrente rivolta al personale operativo;
- promuove e attua ogni iniziativa diretta a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei dipendenti, realizzando interventi di natura tecnica e organizzativa, anche attraverso l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi, della sicurezza, delle risorse da proteggere;

10. Tutela dell'ambiente

AgoRen intende assicurare la piena compatibilità delle proprie attività con il territorio e con l'ambiente circostante applicando i principi della prassi corrente e della normativa in materia ambientale.

11. Osservanza del codice etico

L'osservanza del presente Codice da parte dei dipendenti e collaboratori ed il loro impegno a rispettare i doveri generali di lealtà, di correttezza e di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede devono considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali anche in base e per gli effetti di cui all'art. 2104 c.c.

È, inoltre, nella responsabilità di ciascun dipendente consultare il proprio superiore per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione delle regole di comportamento contenute nel presente documento.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, in violazione delle regole comportamentali o procedurali contenute nel presente Codice Etico, debbono essere intesi come illeciti disciplinari sanzionabili nel rispetto della normativa applicabile.

Le violazioni commesse da consulenti infine saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi e contratti.

In caso di violazioni commesse dai fornitori si procederà in base a quanto previsto nei contratti in essere.

**Elenco Parti Speciali Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001
All. 3 alla Parte Generale**

| Parte Speciale | Fattispecie di Reato | Artt. D. Lgs. n. 231/2001 |
|-----------------------|---|----------------------------------|
| A | Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro | 25 – septies |
| B | Reati c.d. informatici | 24 – bis |
| C | Reati contro la Pubblica Amministrazione | 24, 25 |
| D | Reati c.d. ambientali | 25 – undecies |

Data aggiornamento: 03/05/2021