

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO



omniaenergia
vicina, affidabile, conveniente.

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 in materia di responsabilità amministrativa delle società e degli enti e dell'art. 30 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Emesso da: Studio Legale
Avv. **FRANCO DE STASIO**

Approvato da: Direzione Aziendale
Ing. **VINCENZO D'AGOSTINO**



omnia energia

vicina, affidabile, conveniente.

MANUALE 231/01

Parte Generale

*Dalla Prevenzione
Penale alla Gestione
d'Impresa*



Sommario

PREMESSA	4
PARTE GENERALE.....	5
1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	5
2. STORIA E MISSION DI OMNIA ENERGIA.....	7
3. ADOZIONE E FUNZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI OMNIA ENERGIA.....	9
4. FASI DI FORMAZIONE DEL MODELLO 231	12
5. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	13
6. FORMAZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	15
6.1. FORMAZIONE PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	15
6.2. INFORMAZIONE E FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA	16
6.3. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	17



PREMESSA

Nell'autunno del 2013, su espresso mandato del vertice aziendale di Omnia Energia SpA, in esecuzione di quanto presentato in conformità al Bando ISI INAIL 2012/13, è stato avviato un progetto finalizzato all'implementazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, all'interno del quale si è incentrata l'attenzione al sistema di gestione della salute e sicurezza per tutte le attività espletate nelle diverse aree aziendali della Società, prevedendo un sistema articolato di protocolli per la prevenzione dei reati di natura colposa in materia di salute e sicurezza.

L'attenzione è stata incentrata in particolar modo sugli aspetti inerenti i sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro. Sul punto è opportuno ricordare il D.Lgs. 81/08 che ha creato con l'art. 30 un collegamento strumentale di integrazione con la disciplina del Modello 231/01, prevedendo espressamente che questo specifico Modello, se giudicato idoneo, costituisca una esimente con esonero dalla responsabilità amministrativa della società nel caso di accadimento di uno dei reati presupposto di cui agli artt. 589 e 590 c.p..

Tuttavia, pur concentrandosi sull'aspetto sicurezza e salute sui luoghi di lavoro ex D.Lgs 81/08, dovendosi interpretare il Modello come "un unicum" e non potendosi realizzare lo stesso parzialmente solo per alcuni tipi di reato presupposto, lo stesso Modello andrà redatto ed implementato in forma completa e strutturata rispetto all'intera organizzazione al fine di salvaguardare e prevenire la commissione dei reati in tutti i processi aziendali ritenuti a rischio.

Tutta l'attività è stata portata avanti tenendo in debita considerazione le procedure e le documentazioni già in atto (sistemi di gestione già implementati) ed il grado di sensibilizzazione delle diverse funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza. A tal fine si è proceduto ad una serie di incontri ed interviste con le principali figure di riferimento della società (Dirigenti e Preposti, Responsabile Servizio Prevenzione Protezione, Responsabili della Qualità).

Lo scopo di questa fase di progetto è stato duplice:

- comprendere e conoscere l'organizzazione aziendale esistente, relativamente alla gestione della sicurezza, al fine di poter successivamente elaborare una proposta di struttura organizzativa di Gruppo relativamente agli aspetti di salute e sicurezza in grado di fornire efficacia, efficienza e sostenibilità nella gestione della prevenzione.
- individuare le aree a rischio di commissione dei reati in materia di salute e sicurezza, al fine di poter definire le contromisure di prevenzione.

La proposta del modello organizzativo è stata presentata al vertice aziendale all'inizio del mese di aprile 2014.

Il Modello di Organizzazione e Controllo così formato, è stato approvato e formalizzato dall'Organo Direttivo in data 20 Giugno 2014.

PARTE GENERALE

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il *Decreto legislativo 231/2001* (*"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il Decreto legislativo 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia *la responsabilità in sede penale degli enti* per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto reato.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, trattasi di diversi *reati contro la Pubblica Amministrazione* (Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, Concussione e Corruzione), a cui si sono successivamente aggiunti i *reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo*, alcune fattispecie di *reati in materia societaria*, i *reati con finalità di terrorismo* o di eversione dell'ordine democratico ed i *reati contro la personalità individuale*, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (c.d. *"Abusi di mercato"*), una nuova fattispecie di *reato contro la vita e l'incolumità individuale*, nonché i cosiddetti *"illeciti transnazionali"*. A ciò si aggiunga che tra le fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa quella dell'omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l'altro, dell'amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati mentre, a seguito dell'abrogazione dell'art. 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, il reato di falso in prospetto (ora previsto dall'art. 173-bis del Decreto legislativo 58/1998), non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 231/2001.

Con la Legge n. 123 del 3 agosto 2007, il novero dei reati rilevanti ai fini del Decreto legislativo 231/2001 è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione dei reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a *violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*, mentre il Decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 – in vigore dal 29 dicembre 2007 ed in attesa dei

relativi provvedimenti attuativi – ha ampliato la responsabilità delle società anche ai *delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni o denaro di provenienza illecita*.

Infine sono stati aggiunti i delitti in materia di *violazione del diritto d'autore, induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, i reati ambientali e l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*.

La portata innovativa del Decreto legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale Decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Le sanzioni

Le sanzioni introdotte con la norma in esame mirano innanzitutto a colpire il patrimonio dell'Ente che ha tratto un vantaggio dalla commissione di alcune, individuate, fattispecie criminose. E' quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione della sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente, mentre, per talune ipotesi criminose, sono previste anche misure interdittive. Il giudice dispone, in ogni caso, della confisca, anche per equivalente, del frutto del reato, prevista come conseguenza automatica dell'accertamento della responsabilità dell'Ente, e, quando ricorrono gli estremi dell'applicazione di una sanzione amministrativa, della pubblicazione della condanna.

In dettaglio, l'apparato sanzionatorio introdotta dal D. Lgs. 231/01 in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati prevede:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,697 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (ai sensi dell'art. 14, co. 1, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (eventualmente circoscritto a determinati tipi di contratti o a determinate amministrazioni);
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (si tratta in particolare di: reati contro la pubblica amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, di cui all'art. 25 bis, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25 quater, nonché dei delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25 quinquies) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; reiterazione degli illeciti.



Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/01). Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Inoltre, il giudice può stabilire la prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario ad acta ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto.

Le sanzioni interdittive non si applicano se: l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'art. 6 del Decreto in questione contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reato di quelli specificamente previsti dal Decreto legislativo 231/2001.

2. STORIA E MISSION DI OMNIA ENERGIA

Omnia Energia S.p.A., facente parte di un gruppo di società comprendente anche Aiem, Ceden e Vida, è la più importante Energy Company del Sud Italia specializzata nella vendita di energia elettrica e gas, impianti fotovoltaici e servizi di efficienza energetica. Nata nel novembre del 2003 Omnia Energia si è subito affermata come principale operatore di fiducia di aziende e partite Iva offrendo soluzioni qualitativamente elevate per il risparmio energetico, per la fornitura di energia elettrica e per la realizzazione di impianti fotovoltaici.

Ad oggi, Omnia Energia si occupa della vendita di energia elettrica, gas e soluzioni di efficienza energetica alle aziende e della realizzazione di impianti fotovoltaici per le aziende e residenziali. La società è strutturata in due divisioni, organizzate per prodotto, con degli obiettivi e compiti specifici: 1) Fotovoltaico, che si occupa della realizzazione di impianti fotovoltaici per le aziende e per i residenziali; 2) Elettricità e gas, attiva nella vendita di energia elettrica, gas e soluzioni di efficienza energetica alle aziende pubbliche e private.

Le risorse umane sono il vero motore e punto di forza della società. Nelle varie aree operative opera personale giovane ed altamente specializzato con percorsi professionali e curriculari strettamente connessi al mondo dell'energia e del risparmio energetico. Altra caratteristica peculiare è rappresentata dall'età media del personale, attestata all'incirca intorno ai 30/35 anni.

Omnia Energia S.p.A. opera principalmente nel Sud Italia. Nel 2009 è entrata in esercizio la nuova sede situata nella zona industriale di Zumpano (CS). La sede ha una superficie di circa 2.500 mq, si sviluppa su cinque livelli ed è caratterizzata dall'essere il primo edificio, per uso uffici realizzato da privati, ad elevata efficienza energetica in Italia. L'edificio è stato realizzato interamente dalle società del gruppo, dalla progettazione alla realizzazione fisica, e ha un elevatissimo indice di prestazione energetica (A+).

Nel corso degli anni la società si è fortemente impegnata per rendere più efficace l'erogazione dei propri servizi e prodotti puntando sempre all'eccellenza e guadagnando



importanti riconoscimenti, quali: qualifica di grossista per la vendita di energia elettrica da parte dell'AEEG; riconoscimento come ESCO dall'AEEG; riconoscimento come ESCO dall'JRC (Joint Research Center) della Commissione Europea; membro ASSOESCO; Socio UNAE (Istituto Nazionale di Qualificazione delle Imprese d'Installazione di Impianti); Socio CEI (Comitato Elettrotecnico Italiano) e UNI (Ente Nazionale Italiano di Unificazione); certificazione UNI EN ISO 9001:2000; certificazione UNI EN ISO 9001:2008; abilitazione a realizzare tutti i tipi di impianti previsti dal Dec. Min. 37/2008; certificazione SOA-OG9 per impianti per la produzione di energia elettrica;

Finanzia e partecipa con i propri dipendenti a progetti di ricerca:

Insieme all'Università della Calabria e all'istituto di ricerca ICAR-CNR alla realizzazione di strumenti a supporto delle decisioni;

Insieme alla seconda Università di Napoli alla realizzazione di un prototipo per il monitoraggio della qualità della fornitura elettrica;

Insieme all'Università della Calabria per la realizzazione di sistemi di monitoraggio per impianti fotovoltaici;

Insieme ad Enea, Università di CZ e altri due partner privati aderisce al programma SMART CITY finanziato dal MIUR e Ministero dell'Ambiente;

Insieme all'Università della Calabria - Unical e ad altri partner aderisce per due progetti di ricerca finanziati dalla Regione Calabria in qualità di membro aderente al Polo Energia-Ambiente

Con il Progetto BE & SAVE contribuisce alla realizzazione di una Smart Grid in grado di gestire i flussi energetici derivanti dalla produzione di energia da un cogeneratore a biogas che sfrutta la digestione di prodotti/rifiuti agricoli e ortofrutticoli e dai consumi di un partner privato.

Con il Progetto BA2Know (Business Analytics to Know) partecipa alla realizzazione di una piattaforma software per la gestione del ciclo di vita della conoscenza e lo sviluppo rapido di soluzioni di BA (Business Analytics) attraverso componenti/ambienti di analitica per servizi intelligenti, con verticalizzazioni sul settore "Energia", al fine di creare strumenti operativi per supportare l'innovazione di servizio basata sull'ICT e guidata dall'utente (User-driven ICT-based Service Innovation).

Con il Progetto 3E (Efficienza, Energetica negli Edifici) mira a realizzare interventi in edilizia introducendo nuovi prodotti e processi per il miglioramento del comportamento termico dei componenti edilizi, dei sistemi di regolazione e controllo e degli impianti attivi di produzione energetica, attraverso elementi ed impianti passivi ed attivi per aumentare il confort ambientale e l'efficienza complessiva degli edifici.

Con il Progetto IMPV (Miglioramento delle prestazioni elettriche di generatori fotovoltaici) contribuisce a migliorare la performance dei pannelli fotovoltaici in silicio con riferimento ad un sistema di raffrescamento che incrementi l'efficienza del pannello PV con un modesto dispendio energetico e ad una soluzione hardware e software per la realizzazione di un impianto fotovoltaico ad inseguimento solare.

Con il Progetto Youtility - CRM realizza un sistema integrato, composto da software ed hardware, destinato alle aziende del settore delle utilities con particolare riferimento ai servizi di distribuzione di energia elettrica e gas. Questo progetto si pone come obiettivo di integrare il software con ad una piattaforma hardware nella quale gli operatori potranno ricevere, gestire e memorizzare i dati istantanei e storici di consumo e/o di produzione e segnalare eventuali anomalie.



È stata inserita nella speciale classifica “The Best Companies TOP 5.000”, edizione 2008/2009, stilata dall’ESG 89 Group; inserimento nella speciale classifica “The Best Companies TOP 5.000”, edizione 2009/2010, stilata dall’ESG 89 Group.

L’assetto societario ed organizzativo della società Omnia Energia S.p.A. prevede al proprio vertice la figura dell’amministratore unico, nella persona dell’Ing. Vincenzo D’Agostino.

E’ presente un Collegio Sindacale, composto da tre effettivi e due membri supplenti.

All’amministratore unico ed alla Direzione Generale fanno capo direttamente le risorse di staff comprendenti l’area Amministrativa e l’area Commerciale, l’area Pianificazione Finanza e Controllo, l’area Affari Legali e Risorse Umane, le funzioni Sicurezza e Qualità, l’area Marketing PR e la Direzione Tecnica, all’interno della quale troviamo l’area I.T. e R&S , mentre le funzioni contabilità e fiscalità sono affidate ad un professionista consulente esterno.

3. ADOZIONE E FUNZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI OMNIA ENERGIA

OMNIA ENERGIA S.p.A., sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria immagine e posizione, oltre che delle aspettative e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all’attuazione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01, oltre che del Codice Etico aziendale (sia il Modello che il Codice Etico sono pubblicati sul sito aziendale www.omniaenergia.it) che è parte integrante del Modello del quale ne rappresenta uno dei protocolli fondamentali per la sua costruzione. La costruzione del Modello 231 rientra nell’ambito del progetto per l’adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale previsti dal Bando ISI INAIL 2012 per gli incentivi alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di sicurezza e salute sul lavoro, in attuazione dell’art. 11, comma 1 lett. a) e comma 5 D.Lgs. 81/08.

Il Modello di Omnia Energia è stato adottato tenendo presente che la materia dei modelli organizzativi con efficacia esimente è stata profondamente innovata con l’introduzione del D.Lgs. 81/08, recante il “Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”.

Il D.lgs. 81/08 infatti stabilisce un nuovo regime per i modelli organizzativi, ponendo all’attenzione dei responsabili due importanti novità legislative.

In primo luogo il modello organizzativo non è più uno strumento di adozione facoltativa, bensì è obbligatorio per le materie di cui si occupa il Testo Unico: stabilisce infatti l’art. 30 del D.Lgs. 81/08 che il modello organizzativo “deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

alle attività di sorveglianza sanitaria;

alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;



alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il tenore letterale dell'art. 30 è del tutto inequivoco: il modello organizzativo deve essere adottato per creare gli strumenti aziendali idonei ad ottemperare agli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. Resta salva la facoltatività del modello organizzativo per quanto riguarda le altre fattispecie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/01, che mantiene tutta la sua validità, quindi rimane assolutamente consigliabile l'adozione di un modello organizzativo omnicomprensivo, che contemperi ed assolve le esigenze di entrambe le norme in esame.

Tale operazione pone alcuni problemi pratici consistenti nella difficoltà di assolvere ad esigenze completamente diverse quali quelle di prevenzione di alcuni specifici reati e di ottemperanza all'obbligo di assicurare un ambiente di lavoro sano e sicuro.

Omnia Energia ha scelto di adottare un modello organizzativo unico, che assolve con precisione le richieste e gli obblighi posti sia dal D.Lgs. 81/08, sia dal D.Lgs. 231/01, affrontando e risolvendo i problemi applicativi posti nella pratica dalla necessità di far convivere due norme così diverse.

La seconda innovazione portata dal Testo Unico riguarda la necessità di adeguare il modello organizzativo di adozione obbligatoria alle linee guida dei sistemi OHSAS 18001:2007 o alle linee guida UNI-INAIL. Nel sistema del D.Lgs. 231/01 infatti non era previsto come necessario l'adeguamento ad una modalità predefinita di attuazione, ed era lasciata libertà di autodeterminazione agli enti, fermo restando il giudizio di idoneità del modello organizzativo, vero discrimine per attivare l'efficacia esimente della responsabilità dell'ente in caso di commissione di reati.

Oggi l'efficacia esimente viene presunta allorquando il Modello organizzativo sia conforme alle linee guida indicate, ed assolve alle esigenze di cui al comma 1 dell'art. 30 del D.Lgs. 81/01.

Il suddetto Modello è stato predisposto tenendo presenti in particolar modo, oltre alle prescrizioni del decreto, le *Linee Guida* elaborate in materia da associazioni di categoria, nel caso di specie da *Confindustria*.

Il presente Modello è stato adottato dall'organo direttivo amministrativo di OMNIA ENERGIA S.p.A. con delibera del 20 Giugno 2014.

Sempre in attuazione di quanto previsto del decreto, l'amministratore, nel varare il suddetto Modello, ha proceduto ad affidare al Dott. Luca Di Donna, Presidente del Collegio Sindacale, all'Avv. Maria Domanico, Responsabile Affari Legali ed all'Ing. Marina Parise, Responsabile delle Procedure Aziendali, l'incarico di componenti dell'Organismo di Vigilanza deputato, nell'interpretazione della norma, a vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello.

In funzione del quadro normativo vigente si è provveduto ad effettuare un'analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree e le modalità con le quali si possono realizzare i reati previsti dal Decreto legislativo 231/2001 (attività di risk assessment e risk management), al fine di elaborare un modello organizzativo coerente con la specifica attività della Società, conformemente a quanto previsto dal Decreto legislativo 231/2001.

La metodologia seguita ha incluso l'esame di tutte le attività caratteristiche di OMNIA

ENERGIA per individuare l'esistenza di eventuali carenze nella struttura organizzativa che possano costituire pre-condizioni favorevoli alla commissione di reati nel suo interesse o a suo vantaggio. Nella definizione di tale sistema è stata data priorità alle attività e ai processi operativi che, in linea di principio, presentano una potenziale probabilità di commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001. Sono quindi stati esaminati l'organizzazione e i processi operativi mediante i quali tali attività vengono svolte per individuare le principali aree di rischio.

A seguito dell'individuazione delle principali aree di rischio sono state identificate le attività sulle quali focalizzare in via prioritaria le azioni di controllo, tenendo conto della probabilità e del possibile effetto di potenziali reati, individuando i criteri e le metodologie di controllo necessari.

Tale approccio metodologico ha consentito di far leva sulla cultura e sulle modalità operative di OMNIA ENERGIA e quindi sul patrimonio esistente di politiche, prassi, regole e normative interne che costituiscono il sistema di controllo interno per la gestione dei rischi e di elaborare nuove procedure ad integrazione di quelle esistenti, da diffondere all'interno della struttura, con un processo di miglioramento continuo.

POLITICA AZIENDALE DI SALUTE E SICUREZZA

La direzione aziendale, nel rispetto della propria politica e nell'ottica della definizione dei principi per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, si impegna concretamente, attraverso l'applicazione delle procedure contenute nei documenti approvati, tra i quali il D.V.R. e il Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01:

- a rispettare e applicare integralmente la legislazione in materia di SSL;
- a prevenire infortuni e malattie professionali e a migliorare nel tempo le condizioni di SSL, attraverso l'individuazione di aree di miglioramento;
- a verificare periodicamente e ad aggiornare la Politica.

Nell'adozione del Modello 231 è previsto, altresì, un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Gli audit successivi ed il riesame, attraverso gli auditor interni appositamente individuati, saranno adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative in materia di sicurezza sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività aziendale

AUDIT INTERNO DI SICUREZZA

L'audit è un esame sistematico, documentato e indipendente per determinare se quanto pianificato e predisposto dal Modello 231 viene efficacemente attuato, è idoneo al conseguimento degli obiettivi ed è coerente con la politica in materia di salute e sicurezza.

All'interno del Modello si procede a:

- Programmare gli audit
- Identificare gli auditor interni per l'effettuazione degli audit
- Verificare il rispetto del programma di audit
- Verificare in sede di riesame le risultanze dell'audit

L'audit interno deve verificare, tra l'altro, l'effettiva applicazione del sistema disciplinare.

Le funzioni aziendali ed i lavoratori operanti nelle aree aziendali sottoposte a verifica, devono essere informati preliminarmente dello svolgimento dell'audit, ad esempio attraverso la

consegna di copia del piano di audit, e devono essere disponibili e presenti durante l'attività di audit.

4. FASI DI FORMAZIONE DEL MODELLO 231

Le fasi operative per la costruzione del modello organizzativo possono essere così individuate:

Process assessment: definizione dei valori e principi etici cui improntare l'attività dell'ente, con la successiva adozione, da parte dell'organo societario, del codice etico e della sua condivisione all'interno dell'azienda e pubblicizzazione all'esterno. E' la prima fase specifica e diretta alla dichiarazione della mission e dei valori aziendali ed all'esatta ricostruzione dell'organigramma e dei singoli processi.

La prima fase tende ad un'analisi del quadro normativo e degli ambiti di applicazione alla realtà della società, alla verifica e inventario delle diverse aree aziendali, alla rilevazione degli organigrammi, funzioni di vertice e staff, verifica del sistema di deleghe, ruoli e mansioni. In questa ottica vengono condotte delle interviste ai responsabili di area.

Risk assessment: in questa fase successiva si procederà alla "mappatura" delle aree c.d. sensibili, individuando per ciascuna fattispecie il corrispondente potenziale di commissione del reato e l'intensità del rischio, i singoli processi, nonché i soggetti apicali e/o i sottoposti esecutori e/o i collaboratori esterni coinvolti in quel processo. E' una vera e propria analisi ed individuazione delle specifiche aree valutate a rischio di commissione dei reati previsti dalla norma. Il rischio viene rilevato e misurato in funzione del grado di probabilità del verificarsi dell'evento-reato, nonché della sua dannosità.

Risk management: nell'ulteriore fase della gestione vera e propria del rischio si passa alla elaborazione di un impianto di procedure organizzative e di auditing interno finalizzati a dare effettività e funzionalità al modello costruito ed attuazione concreta del modello stesso, avente come fine ultimo la gestione dei rischi rilevati attraverso la previsione di standard e protocolli comportamentali per i soggetti delle aree aziendali valutate a rischio.

Si procede, inoltre, alla predisposizione di un sistema sanzionatorio, in conformità alle norme del vigente contratto di lavoro e dello Statuto dei Lavoratori ed alla costituzione di un apposito Organismo di Vigilanza, espressamente previsto dal D.Lgs. 231/01, con poteri di verifica e controllo, dotato dei requisiti di indipendenza ed autonomia, con l'attivazione dei canali informativi e di coordinamento tra gli organismi societari e l'O.d.V. Stesso.

Attività di formazione del personale: fase ulteriore, ai fini della comprensione dei contenuti del modello e delle modalità di applicazione dello stesso nelle singole aree dell'azienda, è la predisposizione di corsi per dirigenti e personale dipendente sulla normativa del D.Lgs. 231/01.

Follow up e monitoraggio del Modello: un'eventuale fase suppletiva può e deve essere rappresentata, in funzione dell'aggiornamento del modello organizzativo al verificarsi di mutamenti organizzativi e/o normativi, dal supporto ed assistenza all'azienda nella predisposizione continua di un piano periodico di verifiche.

5. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo della Società, elaborato anche sulla base delle “Linee Guida” di Confindustria, si concretizza in un articolato sistema di principi e procedure, che si può descrivere sinteticamente come segue:

- Codice etico: in esso sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari.
- Linee di condotta e schemi di controllo interno: si introducono regole specifiche al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi in particolare dei reati ex Decreto legislativo 231/2001. Tali schemi, che si sostanziano in una declinazione operativa di quanto espresso dai principi del Codice Etico, sono stati elaborati per tutti i processi operativi a rischio. Si tratta in buona sostanza di un complesso di regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reato, nonché appositi flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione.

Gli schemi di controllo interno ed i protocolli procedurali sono stati elaborati alla luce di alcune regole cardine e precisamente:

- tracciabilità;
- separazione dei compiti;
- poteri di firma e poteri autorizzativi;
- archiviazione/tenuta dei documenti.

Precisamente, in linea di principio:

tracciabilità: la formazione degli atti e delle fonti informative/documentali, utilizzate a supporto dell’attività svolta, deve essere sempre ricostruibile, a garanzia della trasparenza e della controllabilità delle scelte effettuate e ogni operazione e/o transazione aziendale sia autorizzata da chi ne abbia i poteri,

separazione di compiti: non deve esserci identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge o dalle procedure societarie;

poteri di firma e poteri autorizzativi: devono esistere regole formalizzate per l’esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni; solo persone espressamente autorizzate possono impegnare la Società od autorizzare il compimento di operazioni con rilevanza interna o esterna alla Società;

archiviazione / tenuta dei documenti: i documenti riguardanti l’attività devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente.

Quanto sopra descritto assolve alla prescrizione dell’art. 6 del decreto e prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero (funzione esimente) da detta responsabilità qualora l’Ente dimostri che:

l’organo dirigente della società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati e gli illeciti della specie di quello verificatosi;

ha affidato la vigilanza ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

le persone che hanno commesso i reati e gli illeciti hanno agito eludendo fraudolentemente i



suddetti Modelli;

non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al secondo punto dell'elenco.

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

- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati e gli illeciti;
- 2) prevedere specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati ed agli illeciti;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati ed illeciti;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello Organizzativo si completa con l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, che, come previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 231/01, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello Organizzativo stesso curandone altresì il costante aggiornamento. Tale profilo è ulteriore condizione per l'applicazione dell'esimente prevista dalla norma.

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interno e/o protocolli interni già esistenti ed operanti in società, rilevati in fase di analisi delle attività a rischio, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e degli illeciti e di controllo sui processi coinvolti nelle aree aziendali a rischio. Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali ed effettuare i controlli sulle attività di impresa, si fa riferimento in particolar modo al *D.V.R.* (Documento di Valutazione dei Rischi) presente in azienda e realizzato secondo le procedure standard ai sensi degli artt. 17, 28 e 29 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. a far data dal 28.12.2012 ed al *Manuale del Sistema di Gestione della Qualità* secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008, emanato in prima applicazione il 03.05.2013.

Le procedure sopra elencate non vengono riportate nel Modello organizzativo, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso Modello intende integrare e che tutti destinatari in relazione al tipo di rapporto in essere con la società sono tenuti a rispettare.

In base alla metodologia suindicata è stato implementato un Modello 231 composto da:

una parte generale, che identifica e descrive: il quadro normativo di riferimento; la funzione e le specificità del Modello di OMNIA ENERGIA, con particolare riguardo alle fattispecie di reato rilevanti per la società, in ragione delle caratteristiche della propria attività, e alle aree di rischio (attività e processi sensibili), nonché i principi generali da attuare in relazione a tali fattispecie; il sistema di governance e l'assetto organizzativo di OMNIA ENERGIA; la metodologia adottata per l'identificazione delle attività e dei processi sensibili; il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello.

una parte speciale che, in relazione alle fattispecie di reato rilevanti per OMNIA ENERGIA e alle aree di rischio (attività e processi sensibili) della società, identifica e descrive: gli standard generali di trasparenza delle attività ed in particolare i protocolli predisposti per la



gestione dei rischi così individuati; l'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano; il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio. Infine il Codice Etico.

Nell'ultima parte relativa agli Allegati, possiamo trovare il testo integrale del Decreto Legislativo 231/2001, la tavola dei reati rilevanti richiamati dal Decreto e il testo dell'art. 30 del Decreto Legislativo 81/08, T.U. in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

6. FORMAZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

6.1. FORMAZIONE PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Omnia Energia S.p.A. promuove attraverso opportuni corsi di formazione la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro eventuali aggiornamenti tra tutti coloro che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura (lavoro dipendente, collaborazione, partnership, ...) e durata con la Società, i quali sono, pertanto, tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

Ai fini della attuazione del Modello, l'OdV gestisce, in cooperazione con la Direzione Personale, la formazione del personale che, in linea generale, è articolata sui livelli qui di seguito indicati:

personale direttivo con funzioni di rappresentanza dell'Ente: corso di formazione iniziale, seminario di aggiornamento periodico esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; accesso allo spazio dell'intranet aziendale dedicato all'argomento ed aggiornato in collaborazione con l'OdV, email di aggiornamento, informativa nella lettera di assunzione;

altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; accesso al sito intranet dedicato; e-mail di aggiornamento;

partners commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti e fornitori: mediante apposite informative sui principi, le politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello al fine, ove possibile, di rendere conformi le loro prestazioni alle esigenze aziendali in ordine all'applicazione ed al rispetto del Modello, nonché con la previsione di clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, sono adottate dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Direzione Personale, diffonde il presente Modello ed ogni integrazione o modifica del documento all'interno dell'organizzazione e tra i collaboratori esterni ed i partners.

Verranno adottate procedure di internalizzazione (affissione in bacheca, consegna e riscontro ai singoli operatori del materiale esplicativo) ed esternalizzazione (clienti, fornitori, collaboratori esterni, istituzioni e P.A., authorities) del Modello adottato.

Si procederà alla diffusione nella struttura aziendale della normativa interna emanata ai sensi del Decreto, alla concreta comunicazione ai dipendenti e collaboratori degli aggiornamenti della normativa vigente, anche prevedendo la possibilità di accesso alla normativa interna tramite intranet aziendale.

Andrà previsto l'inserimento di una clausola esplicita nei contratti di dirigenti, dipendenti e collaboratori circa le cause di risoluzione anticipata di rapporto con l'azienda per rilevanti fatti di non rispetto di quanto indicato nel Decreto (Modello e Codice Etico)

L'azienda provvederà, inoltre, alla diffusione a tutto il personale del sistema disciplinare

emanato ai sensi del Decreto e del Codice Etico della Società.

6.2. INFORMAZIONE E FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA

In riferimento al sistema di prevenzione e protezione adottato dalla Società e ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. 81/08, tra i compiti del Datore di Lavoro e dei Dirigenti ai fini della sicurezza, rientrano anche i seguenti:

- a. provvedere affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale; b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46 del D. Lgs. 81/08; d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente;
- b. provvedere affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione: a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica; c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- c. fornire le informazioni di cui al comma 1, lettera a), e al comma 2, lettere a), b) e c), anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 9 del D. Lgs. 81/08;
- d. resta inteso che il contenuto dell'informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo;
- e. assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda;
- f. assicurare, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del D. Lgs. 81/08 successivi al I.
- g. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione: a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro b) del trasferimento o cambiamento di mansioni; c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi;
- h. fornire ai preposti, in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono: a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; b) definizione e individuazione dei fattori di rischio; c) valutazione dei rischi; d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- i. fornire ai lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di



evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46 del D. Lgs. 81/08, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626;

j. fornire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei contenuti e della durata minimi stabiliti dall'articolo 37 del D. Lgs. 81/08.

Resta inteso che il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

6.3. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il presente Modello è soggetto a verifiche periodiche onde accertare: la coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari del Modello ed il Modello stesso. Tale verifica si svolge attraverso l'istituzione del sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del Modello con il quale si conferma che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello ed in particolare che sono state rispettate le indicazioni e i contenuti del presente Modello e che sono stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma; l'efficacia e l'efficienza delle procedure e dei protocolli esistenti.

Dalle suddette verifiche e dall'attività dell'Organismo di Vigilanza può derivare la necessità/opportunità di aggiornare e/o modificare, in tutto o in parte, il Modello.

E' demandato all'Organismo di Vigilanza della società l'eventuale integrazione del presente Modello, mediante apposita delibera, qualora, per effetto di nuove normative, altre fattispecie di reato risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto ed appaiano astrattamente configurabili nell'ambito delle attività aziendali di Omnia Energia S.p.A. ovvero risultino mutate le condizioni aziendali che hanno determinato l'adozione del presente documento (mutamenti della struttura di corporate governance, variazioni del profilo di rischio-reato di ciascuna area, ...).

Per garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività e snellezza, anche al fine di ridurre al minimo i disallineamenti tra i processi operativi, da un lato, e le prescrizioni contenute nel presente protocollo, dall'altro, si è ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare le modifiche del Modello che attengono ad aspetti di carattere descrittivo, nonché il potere di proporre modifiche od integrazioni di carattere formale consistenti nella: introduzione di nuovi protocolli e controlli, nel caso in cui non sia sufficiente una revisione delle procedure esistenti; revisione dei documenti aziendali



e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni preposte alla gestione di attività "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio; introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure; evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale.

Nell'ambito della relazione annuale l'Organismo presenta all'organo direttivo un'apposita informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica. Rimane di esclusiva competenza dell'O.d.V. l'autorizzazione di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori: intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti; identificazione di nuove attività "sensibili", anche eventualmente connesse all'avvio di nuovi campi di attività od a modifiche rilevanti della struttura societaria; commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, violazioni del Modello.