

**MODELLO
DI
ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
EX
D.LGS. 8.6.2001 N. 231
DI
SAN MARCO
BIOENERGIE S.P.A.**

Il presente documento “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (“Modello”) di San Marco Bioenergie S.p.A. (“SAN MARCO BIOENERGIE S.P.A.”), è stato redatto in attuazione dei disposti di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001.

Il Modello è il riferimento di gestione finalizzato alla prevenzione degli atti illeciti, previsti dal D. Lgs. 231 del 2001.

PARTE GENERALE

INDICE:

Sezione Prima

<i>1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI</i>	3
<i>2. La predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di un modello di organizzazione e gestione ex art. 6 d.lgs. 231/2001</i>	9
<i>3. I Modelli organizzativi idonei a prevenire reati</i>	11
<i>4. Le sanzioni</i>	12
<i>5. Definizioni e campo di applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo</i>	13

Sezione seconda

CODICE ETICO	15
---------------------	----

Sezione terza

ORGANISMO DI VIGILANZA art. 6 - D. Lgs. 231/2001

<i>3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza</i>	20
<i>3.2 Nomina dell'Organismo di Vigilanza</i>	22
<i>3.3 Durata in carica dell'Organismo di Vigilanza, sostituzione e revoca</i>	23
<i>3.4 Convocazione, voto e delibere dell'Organismo di Vigilanza</i>	25
<i>3.5 Obblighi di riservatezza</i>	26
<i>3.6 Attribuzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	26
<i>3.7 Reporting nei confronti degli organi societari</i>	29

Sezione quarta

CODICE SANZIONATORIO	31
-----------------------------	----

SEZIONE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.

L'entrata in vigore del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, disciplinante la *“responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, segna un momento di innovazione significativa nell'ambito del nostro ordinamento pubblicistico penale. Esso infatti istituisce, per la prima volta, una forma di responsabilità amministrativa, a carico delle persone giuridiche, per i fatti di reato materialmente commessi, nel loro *“interesse”* o a loro *“vantaggio”* (art. 5, comma 1), da soggetti inseriti stabilmente nell'organizzazione e, precisamente:

a) da soggetti operanti in posizione apicale (vale a dire, ai sensi dell'art. 5, comma 1, *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, 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 e il controllo dell'ente”*);

b) da soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza ad opera di persone operanti in posizione di vertice.

In sostanza, accanto alla responsabilità penale dell'autore del reato, si colloca un'autonoma responsabilità dell'ente per il fatto altrui. I destinatari della disciplina sono *“gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*. Le disposizioni non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'ente non è, tuttavia, chiamato a rispondere per ogni reato commesso da soggetti aziendali, *ma solo per quei reati che sono previsti tassativamente dal decreto legislativo n. 231/2001* (ampliato più volte, in forza del D. Lgs. 11.4.2002, n. 61, della L. 23.11.2001, n. 409, della L. 14.1.2003, n. 7, della L. 11.8.2003, n. 228, della L.

18.4.2005, n. 62, della L. 09.01.2006, n. 7, della L. 3.8.2007, n. 123, del D.Lgs. 231/2007 e della L. 18.03.2008, n. 48).

Dalla congiunta valutazione dei provvedimenti legislativi richiamati e recepiti nel D. Lgs. 231/2001, discende l'elencazione tassativa di una serie di fatti di reato, in relazione ai quali potrà configurarsi, sussistendone le condizioni richieste dal dettato normativo, una responsabilità amministrativa a carico dell'ente.

Si tratta, in sintesi, delle fattispecie criminose riconducibili alle seguenti categorie di reato:

- **reati contro la Pubblica Amministrazione** e, segnatamente, corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), malversazione in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);

- taluni **reati c.d. societari** e, segnatamente, false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.), falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2, c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.), impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);

- **reati contro la fede pubblica** e, precisamente, falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;

- **reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico**, previsti dal codice penale, dalle leggi speciali e dalla Convenzione di New York;

- **reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù**, tratta di persone, acquisto o alienazione di schiavi, induzione, favoreggiamento e sfruttamento della prostituzione minorile, distribuzione o pubblicità, anche per via telematica, di materiale pornografico avente ad oggetto minori, sfruttamento di minori ai fini di produzione di materiale pornografico, adescamento e sfruttamento sessuale di minori, cessione e detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale di minori, organizzazione di viaggi finalizzati allo sfruttamento della prostituzione minorile; delitti di mutilazione degli organi genitali femminili;

- **reati ed illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.**

A tal proposito giova altresì ricordare come, con il D. Lgs. n. 61/2002, il nostro Legislatore abbia innovato il sistema giuridico penale, coniando due disposizioni *ad hoc*, rispettivamente gli artt. 2634 e 2635 c.c, dalla rubrica l' "*infedeltà patrimoniale*" e l' "*infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità*", aventi appunto ad oggetto la "corruzione tra privati"; pur tuttavia, analoga innovazione non è stata effettuata per quanto riguarda l'inserimento di tali fattispecie tra i reati presupposto per l'applicazione del D. Lgs. 231/2001.

- **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,**

In particolare, l'art. 9 della L. n. 123 del 2007, ha previsto l'inserimento nel catalogo dei reati di cui agli artt. 24 e ss del D. Lgs. 231/2001, dell' art. 25 septies, il quale introduce la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in caso 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. Il testo dell'articolo 25 septies del D. Lgs. 231/2001, è ora il seguente:

“1. in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote.

2. Nel caso di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1, si applicano le sanzioni interdittive di cui all’articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno”.

- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del D. Lgs. 231/2001)

A seguito dell’approvazione del D.lgs. 231/2007, i reati in materia di ricettazione e riciclaggio sono stati inseriti nel catalogo dei <<reati presupposto>>, di cui al D. Lgs. 231/2001.

- i delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001)

I c.d. <<reati informatici>>, inseriti nel nuovo testo dell’art. 24 bis del decreto, a seguito della *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23.11.2001, e norme di adeguamento interno”*, riguardano:

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter 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.);

- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);

- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615-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.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

Dunque, ad oggi, l'ente è chiamato a rispondere unicamente nel caso in cui una delle fattispecie criminose sopra menzionate venga commessa dal soggetto aziendale operante in posizione apicale ovvero sottoposto alla direzione o vigilanza di soggetti apicali.

Quanto ai criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa all'ente, deve sinteticamente osservarsi quanto segue.

In merito ai criteri oggettivi di attribuzione all'ente della responsabilità amministrativa, tre sono le condizioni previste dal D. Lgs. 231/2001, che consentono di collegare, ai fini della responsabilità, il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso *“nell'interesse”* o *“a vantaggio”* dell'ente;
- gli autori devono essere persone fisiche qualificate dalla posizione ricoperta in seno all'ente (di vertice o subordinata);
- tali soggetti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Nell'ipotesi in cui gli autori del reato abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, la responsabilità dell'ente è infatti esclusa. Invero, il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo di soggetti diversi dall'ente recide il collegamento che riconduce il fatto criminoso alla persona giuridica.

In tal caso, rimane del tutto indifferente anche l'eventuale vantaggio che l'ente può aver comunque tratto dal reato.

Per contro, nel caso in cui l'autore materiale abbia agito anche solo parzialmente nell'interesse dell'ente, il reato commesso darà luogo, comunque, a responsabilità amministrativa dell'ente medesimo.

In merito ai criteri soggettivi di attribuzione della responsabilità all'ente, i parametri da valutare variano, a seconda che il reato sia commesso da un soggetto aziendale

operante in posizione di vertice ovvero da un soggetto aziendale operante in posizione subordinata.

Se il reato è stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, dirigenza 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 e il controllo dello stesso (c.d. soggetti in posizione apicale), l'esenzione da responsabilità dell'ente discende dalla prova delle seguenti quattro circostanze:

a) che, prima della commissione del fatto, siano stati adottati ed efficacemente attuati modelli di gestione ed organizzazione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) che il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli anzidetti sia stato affidato ad un apposito organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) che gli autori del reato abbiano tenuto le condotte illecite eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione predisposti;

d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (cfr. art 6 comma 1 D. Lgs. 231/2001).

L'intento del legislatore è, infatti, quello di ancorare la responsabilità dell'ente alla mancata adozione o al mancato rispetto di misure precauzionali, finalizzate a prevenire la commissione di reati da parte di soggetti aziendali operanti in posizione di vertice e le cui condotte sono espressione della complessiva politica aziendale della società o dell'ente.

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (cfr. art. 7 comma 1, D. Lgs. 231/2001).

Ciò significa che l'ente, per andare esente da responsabilità, dovrà dimostrare di avere osservato gli obblighi di vigilanza. In merito, la legge puntualizza che *“in ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, se l'ente, 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” (cfr. art. 7 comma 2 D. Lgs. 231/2001).

La disposizione in oggetto costruisce una sorta di presunzione a favore dell'ente, nel senso che, a differenza dell'ipotesi in cui il reato è commesso da soggetti operanti in posizione di vertice, se il reato è commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un lavoratore subordinato soggetto in posizione apicale, sarà onere del Pubblico Ministero provare la mancata adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione.

2. LA PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO IN GRADO DI PREVENIRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX ART. 6 D.LGS. 231/2001.

Il punto chiave della disciplina normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è rappresentato dai modelli di organizzazione e gestione, la cui adozione ed efficace attuazione, in fase anteriore alla commissione di un reato, comporta l'esenzione da responsabilità della persona giuridica. L'art. 6 comma 2 D. Lgs. 231/2001, precisa le caratteristiche cui devono rispondere i modelli in oggetto.

I modelli di organizzazione devono, in particolare, ottemperare alle seguenti linee-guida:

- individuazione della sfera di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. mappatura del rischio);
- previsione di protocolli e procedure, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione del rischio-reato;
- statuizione di norme di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- previsione di un sistema disciplinare adeguato, al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'attenta lettura delle disposizioni già citate e, segnatamente degli artt. 6 e 7, del D. Lgs. 231/2001, consente altresì di formulare un'ultima considerazione in punto ai modelli di organizzazione.

Il decreto in esame prevede modelli organizzativi distinti in relazione alla qualità soggettiva rivestita dagli autori del reato (soggetti apicali ovvero soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza).

Tuttavia, la tipologia dei reati presupposto disciplinati nel decreto non sembra consentire una netta distinzione tra fattispecie criminose la cui commissione appaia più facilmente ascrivibile a soggetti apicali ovvero a soggetti subordinati.

L'unica eccezione a tale considerazione potrebbe apparire riconducibile a taluni reati societari, i quali, in ragione della loro natura di reati "propri", appaiono ascrivibili unicamente a determinati soggetti (amministratori, direttori generali, sindaci, liquidatori, revisori, soci).

In merito va, tuttavia, evidenziato come, in virtù della norma di cui all'art. 2639 c.c., il soggetto formalmente investito della qualifica o titolare della funzione prevista dalla legge risulti equiparabile a colui che esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla funzione o alla qualifica (ad esempio l'amministratore "di fatto").

Sicché l'assenza di una qualifica formale in capo all'autore del reato potrebbe, comunque, non comportare un'automatica esenzione di responsabilità.

Inoltre, occorre altresì evidenziare come gli stessi reati "propri" possano ben essere commessi da "chiunque" (dipendente o meno), a titolo di concorso eventuale.

In ragione di quanto detto, la società San Marco Bioenergie S.p.A. ai fini della redazione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, ha ritenuto preferibile individuare, previa mappatura delle aree societarie a rischio, delle norme di condotta, dei protocolli e delle procedure in relazione alle attività dalla stessa svolte e non alla tipologia dei soggetti coinvolti, sì da prevenire tutte le ipotesi di reato dinanzi descritte, qualunque sia il soggetto al quale esse risultino ascrivibili.

3. I Modelli organizzativi idonei a prevenire reati

L'ente non sarà ritenuto responsabile, qualora prima della commissione del reato abbia adottato dei “*Modelli organizzativi idonei a prevenire reati*”. Tali modelli, ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, saranno oggetto di una valutazione di efficacia preventiva da parte del giudice, e dovranno avere i requisiti previsti dalla norma citata.

“Art. 6. - Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;*
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).*

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.
4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.
5. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente”.

“Art. 7. - Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente

1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.
2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, 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.
3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.
4. L'efficace attuazione del modello richiede:
 - a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
 - b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.”

4. Le sanzioni

Nel caso in cui dovesse venire accertata la responsabilità della persona giuridica, il giudice penale potrà irrogare le relative sanzioni, che si bipartiscono in sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, applicabili, queste ultime, anche in via cautelare.

Le sanzioni previste, dunque, sono di due tipi: le sanzioni pecuniarie, che vengono sempre applicate, e la cui commisurazione per quote varia da un minimo di €

25.822,84 a un massimo di € **1.549.370,60**, e le seguenti sanzioni interdittive, che possono essere applicate anche in via cautelare, ai sensi degli artt. 45 e ss del D. Lgs.:

- *a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;*
- *b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;*
- *c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazioni di un pubblico servizio;*
- *d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;*
- *e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.*

L'art. 9 del D. Lgs. 231/2001 prevede, altresì, la confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna.

5. Definizioni e campo di applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato da San Marco Bioenergie S.p.A. in ottemperanza al disposto del D. Lgs. 231/2001, si applicherà ai seguenti soggetti:

- **Amministratori di San Marco Bioenergie S.p.A.:** con questo termine si indicano tutti i componenti del Consiglio d'Amministrazione;
- **Sindaci di San Marco Bioenergie S.p.A.:** con questo termine si indicano tutti i componenti del Collegio Sindacale, siano essi effettivi o supplenti;
- **Direttori di Divisione:** con questo termine si indicano tutti i soggetti direttori di Divisioni operative all'interno di San Marco Bioenergie S.p.A., ovvero tutti i soggetti dotati di autonomia funzionale e finanziaria, nonché i soggetti loro sottoposti aventi funzioni dirigenziali;
- **Collaboratori:** con questo termine si indicano tutti i collaboratori della società.

Con esclusivo riferimento al Codice Etico, le norme e i criteri generali di condotta in esso contenuti si applicheranno anche ai seguenti soggetti:

- **Clienti:** con questo termine si indicano tutti i soggetti che richiedano prestazioni a San Marco Bioenergie S.p.A. dietro la corresponsione di un determinato corrispettivo;
- **Fornitori:** con questo termine si indicano tutti i soggetti ai quali San Marco Bioenergie S.p.A. richiede di effettuare delle determinate prestazioni, dietro il pagamento di un determinato corrispettivo.

In ogni caso, le condotte dei clienti e dei fornitori non potranno essere oggetto di sanzioni irrogate dall'Organismo di Vigilanza di San Marco Bioenergie S.p.A. Solamente in caso di una violazione grave e ripetuta delle norme generali contenute nel Codice Etico, San Marco Bioenergie S.p.A. può giustificare la risoluzione dei rapporti in essere con i suindicati soggetti.

CODICE ETICO

(Premessa e principi generali)

San Marco Bioenergie S.p.A. adotta il presente Codice Etico nella considerazione che *"La conduzione aziendale deve affrontare i rischi che il divenire economico fa emergere internamente ed esternamente, mettendo in campo risorse, organizzazione, procedure, sistemi di controllo, decisioni che permettono di prevenirli e fronteggiarli, consentendo all'impresa di esistere, di crescere e di prosperare...Vengono così messe in luce aree di rischio non sufficientemente presidiate e aree in cui il controllo è ridondante, obsoleto o superato e si evidenziano i punti di debolezza da risanare con priorità.*

Il presente Codice Etico forma parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001".

Il Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari per favorire la trasparenza, quale condizione fondamentale per il successo dell'impresa.

In ogni caso, sono da considerarsi valori fondamentali:

Lealtà e coerenza; tanto nel senso principale di fedeltà ai Riferimenti, all'Obiettivo ed alla Missione aziendale, quanto nelle relazioni che collegano i Singoli alla Società e questa al Mercato;

Attenzione costante al coinvolgimento dei Collaboratori; di ogni ordine e livello, nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo della Società per mezzo della propria responsabilizzazione e valorizzazione delle competenze.

(Principio di legalità)

San Marco Bioenergie S.p.A. rispetta le leggi e i regolamenti, nazionali e comunitari, e ogni altra normativa in vigore nei Paesi ove si svolge la sua attività.

(Obiettivi e valori)

Obiettivo principale della società è la tutela e la creazione di valore per l'azionista. A tale scopo sono orientate le strategie aziendali.

L'azionista, per orientarsi nelle decisioni di strategia aziendale, necessita di tutta l'informazione rilevante disponibile.

La società crea le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità di informazione, e inoltre, tutela l'interesse degli azionisti da condotte intentate da coalizioni di soci volte a far prevalere i loro interessi particolari.

(Riservatezza)

San Marco Bioenergie S.p.A. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Nel caso di trattamento di dati personali e sensibili, ai sensi del D. Lgs. 196 del 2003 “Codice della Privacy”, San Marco Bioenergie S.p.A. adotta tutte le precauzioni necessarie e gli adempimenti prescritti dalla legge.

(Gestione dei rapporti contrattuali)

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, specialmente con i propri collaboratori, la società si impegna affinché l'autorità sia esercitata con imparzialità, equità e correttezza, evitandone ogni abuso.

In particolare, la società garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio di un potere lesivo della dignità e dell'autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori stessi.

(Comportamenti in materia contrattuale)

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto negoziato liberamente dalle parti.

La società si impegna a non abusare della propria posizione contrattuale.

San Marco Bioenergie S.p.A. nei contratti in validità, non approfitta di lacune contrattuali, o di eventi imprevisi, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o debolezza nella quale si venga a trovare l'altro contraente.

Nella formulazione di eventuali contratti, la società ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze, in modo chiaro e comprensibile.

(Comportamenti in materia politica)

La società si impegna a non finanziare alcun movimento o partito politico, sia in Italia che all'estero, e non effettua sponsorizzazioni di congressi o feste di propaganda politica.

E' tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con gli organismi di cui sopra per specifici progetti, in base ai seguenti criteri:

- a) finalità riconducibile all'oggetto sociale di San Marco Bioenergie S.p.A.
- b) destinazione chiara e documentabile delle risorse utilizzate.

Salvo quanto sopra, la società può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza scopi di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello spettacolo, dello sport e dell'arte sono destinati solo ad eventi che offrano garanzia di qualità, o per i progetti ai quali la società possa apportare costruttivamente la propria esperienza.

(Comportamenti con gli organi istituzionali)

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o Internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione, volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti della società.

In particolare, ogni rapporto con gli incaricati di un pubblico servizio, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, sarà gestito, esclusivamente, tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dalla società.

La condotta dei referenti di cui sopra, deve essere improntata secondo criteri di lealtà e correttezza, e sempre nel rispetto delle Istituzioni.

Nei rapporti con la Pubblica amministrazione, in particolare, è fatto divieto di offrire doni o denaro ai Dirigenti, Funzionari o Dipendenti della P.A. o ai loro parenti, salvo che si tratti di doni od utilità di modico valore.

La società considera atto di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da soggetti e/o enti italiani o da loro dipendenti, sia quelli effettuati tramite soggetti che agiscono per conto degli stessi in Italia o all'estero.

Si proibisce di offrire e/o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore per ottenere o procacciare trattamenti favorevoli in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P.A..

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta e/o rapporto con la P.A., non dovranno essere intraprese (direttamente e/o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare e/o proporre opportunità commerciali e/o d'impiego che possano avvantaggiare i Dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire e/o fornire omaggi (di qualsiasi tipo e natura);
- sollecitare e/o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le Parti.

(Comportamenti in materia ambientale)

L'ambiente è un bene primario che San Marco Bioenergie S.p.A. si impegna a salvaguardare. A tal fine, la società rispetta la normativa vigente in ogni Paese ove si svolge la sua attività, ed organizza la propria gestione aziendale ed economica nel rispetto di esso.

(Comportamenti in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro)

San Marco Bioenergie S.p.A. si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

La società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti.

La società opera per preservare con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, garantisce l'integrità fisica e morale del personale, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

Non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre il personale ad agire contro la legge o il presente codice.

(Comportamenti in materia di gestione di risorse finanziarie)

San Marco Bioenergie S.p.A. Ogni soggetto che utilizza risorse finanziarie di San Marco Bioenergie S.p.A. deve usare la massima diligenza e prudenza, e deve relazionare l'Organismo di Vigilanza di San Marco Bioenergie S.p.A., istituito ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, "*Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*".

Tale area è da considerarsi a rischio di commissione di reati, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231 del 2001.

(Tutela e valorizzazione delle risorse umane)

Le risorse umane sono considerate fattore primario per il conseguimento degli obiettivi di San Marco Bioenergie S.p.A. in virtù del contributo professionale dalle stesse apportato, nell'ambito di un rapporto basato su lealtà, correttezza e fiducia reciproca.

La società tutela e promuove il valore delle risorse umane, favorendone la crescita professionale, impegnandosi ad evitare discriminazioni e garantendo pari opportunità, nonché offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle Norme vigenti e dei diritti dei Lavoratori.

I rapporti intercorrenti tra i diversi livelli gerarchici devono essere improntati a lealtà, equità e correttezza, in base ai principi sopra enunciati.

(Concorrenza)

San Marco Bioenergie S.p.A. si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di concorrenza leale e *antitrust*.

La società si astiene da qualsiasi comportamento collusivo e di abuso di posizione dominante, e dà piena e scrupolosa osservanza alle regole antitrust e alle direttive delle Authorities regolatrici del mercato.

(Atti di cortesia commerciale)

Ogni atto di cortesia commerciale, sia esso regalo, omaggio, beneficio o qualsiasi altra utilità, sono consentiti solo quando siano tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire un vantaggio in modo improprio.

I soggetti che ricevono omaggi tali da non essere ascrivibili a normali rapporti di cortesia, dovranno informare senza indugio il responsabile di riferimento.

In ogni caso, a prescindere dall'obbligo di comunicazione, i soggetti di cui sopra, dovranno rifiutare l'utilità promessa o offerta, sia nei loro confronti che nei confronti di un loro familiare.

(Rapporti con clienti e fornitori)

San Marco Bioenergie S.p.A. garantisce che le relazioni con clienti e fornitori siano condotte nel rispetto della legge ed in applicazione dei principi generali del Codice Etico.

In particolare, le relazioni con i clienti devono essere improntate sulla correttezza, cortesia e disponibilità.

Nelle relazioni con i fornitori, i processi di selezione devono essere basati su un obiettivo confronto competitivo, evitando ogni forma di favoritismo e/o discriminazione.

SEZIONE TERZA

ORGANISMO DI VIGILANZA art. 6 - D. Lgs. 231/2001

PREAMBOLO

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. L'Organo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello predisposto da San Marco Bioenergie S.p.A. risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di **struttura costituita ad hoc e dedicata** all'attività di vigilanza sul Modello.

San Marco Bioenergie S.p.A. ha definito il proprio Organismo di Vigilanza come un organo collegiale, composto da ***due componenti esterni, dotati dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.***

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.

La concreta ed efficace attuazione del Modello non può prescindere dalla creazione di un organismo chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione adottato all'interno dell'organizzazione societaria.

In tal senso, il dettato normativo è inequivoco, posto che l'articolo 6, comma 1, lett. b) D. Lgs. 231/2001 dispone infatti che, ai fini dell'esenzione da responsabilità, l'ente è tenuto a provare, non solo di avere adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, bensì anche di avere istituito un organismo dotato di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*".

Per garantire il rispetto del Modello, la società istituisce un Organismo di Vigilanza (“OdV”) collegiale il quale è chiamato ad esercitare una duplice funzione:

- una funzione di *controllo* sull’idoneità e sulla concreta attuazione del Modello;
- una funzione di *consulenza*, finalizzata ad un adeguamento del Modello, anche in termini modificativi, alle esigenze di prevenzione.

L’identificazione dell’anzidetto Organismo, come richiesto dagli artt. 6 e 7 d.lgs. 231/2001, è avvenuta in conformità ai seguenti principi:

a) autonomia e indipendenza. L’OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali, costituenti l’oggetto dell’attività di vigilanza, ma deve godere di un’autonomia operativa e di *budget*, sì da poter operare per il raggiungimento dei suoi scopi istituzionali, vigilando senza condizionamenti, con obiettività e serenità di giudizio;

b) professionalità. L’OdV deve essere composto da persone dotate di elevata competenza tecnico- professionale;

c) continuità d’azione. L’OdV non deve svolgere mansioni operative all’interno della realtà aziendale che è chiamato a monitorare, posto che lo svolgimento della funzione di revisione interna deve avvenire in termini continuativi e nel rispetto dell’obiettività di giudizio in sede di verifica.

In coerenza con le indicazioni impartite dalle Linee Guida emanate da Confindustria, e successive integrazioni e modificazioni, il Consiglio di Amministrazione della società San Marco Bioenergie S.p.A. ha ritenuto di nominare come componenti dell’Organismo di Vigilanza l’Avv. Silvana Scacciavillani e l’Avv. Marco Franco.

In particolare, i componenti dell’OdV Avv. Silvana Scacciavillani e Avv. Marco Franco sopra individuati sono soggetti esterni alla realtà societaria, non legati alla stessa da alcun rapporto di lavoro subordinato, muniti dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e continuità d’azione.

La collegialità della funzione, la diversificazione delle competenze e la provenienza dei membri dell'OdV da aree professionali differenti, esterne all'azienda, costituiscono elementi che favoriscono la dialettica in seno al gruppo.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e degli eventuali contenuti professionali specifici richiesti, l'OdV potrà avvalersi, altresì, del supporto di ulteriori funzioni aziendali facenti capo alla società che, di volta in volta, potranno risultare utili per lo svolgimento delle attività indicate, nonché dell'ausilio di consulenti esterni, individuati per la loro riconosciuta professionalità e formalmente nominati con lettera di incarico.

Nell'esercizio della propria attività l'OdV opererà in piena autonomia, con il solo rispetto del mandato ricevuto ed avrà libero accesso a tutti gli uffici della società, senza necessità di consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione e/o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcuna struttura aziendale, fatta salva l'attività di vigilanza espletata dal Consiglio di Amministrazione, al fine di valutare l'adeguatezza degli interventi effettuati dal medesimo Organismo, posto che all'Organo Amministrativo risulta riconducibile la responsabilità ultima in ordine all'efficace attuazione del Modello.

3.2 Nomina dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione della Società. Non potranno far parte dell'OdV soggetti:

(i) nei cui confronti è stata pronunciata sentenza di condanna o decreto penale di condanna, ancorché non ancora passati in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta *ex art. 444 c.p.p.* per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 (e sue successive modifiche ed integrazioni);

(ii) che siano sottoposti ad indagini da parte della Autorità Giudiziaria per reati previsti dal D. Lgs. 231/01;

(iii) che si trovino nelle ipotesi previste dall'art. 2382 codice civile;

(iv) che si trovino in conflitto di interesse con la società.

Le predette circostanze costituiscono cause di ineleggibilità e, ove sopravvenute alla nomina, comportano l'immediata revoca dell'incarico.

Oltre a quanto sopra, i componenti dell'OdV dovranno, inoltre, possedere requisiti di onorabilità e professionalità come delineati nelle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" elaborate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e modificate il 18 maggio 2004 (e successivi aggiornamenti) e come richiesto alla stregua delle recenti interpretazioni giurisprudenziali nella materia, qualora maggiormente restrittivi.

L'OdV avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, dallo stesso proposta, in ordine alla quale esso potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni.

3.3 Durata in carica dell'Organismo di Vigilanza, sostituzione e revoca.

I componenti dell'OdV rimarranno in carica per tre esercizi e potranno essere rinominati.

In caso di loro cessazione in corso di mandato, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alla loro sostituzione. Il componente così nominato si considera scaduto insieme ai membri effettivi in carica all'atto della sua nomina. Costituiscono cause di decadenza dall'incarico, specificamente per le risorse umane dedicate:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001; ovvero:

- la condanna con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- la mancata partecipazione a più di due riunioni, anche non consecutive, senza giustificato motivo, nell'arco di ciascun esercizio;

- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti nel presente documento.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un incaricato *ad interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'OdV sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potranno intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

a) una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico, quali, a titolo esemplificativo, l'omessa redazione del *report* annuale da inviare al Consiglio di Amministrazione ovvero l'omessa redazione del *report* annuale da inviare al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;

b) l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della società, ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento);

c) l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV.

La revoca per giusta causa del mandato, conferito ad uno dei componenti dell'OC, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organo.

Qualora la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvede immediatamente a nominare un nuovo OdV.

In caso di temporaneo impedimento di uno dei membri dell'OdV, di durata superiore ad un mese, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un supplente. Il supplente cessa dalla carica, nel momento in cui viene meno l'impedimento del componente dell'OdV.

In caso di rinuncia all'incarico o di conoscenza di fatti che comprovano la sopravvenuta incapacità di un suo membro, l'OdV, in persona del suo Presidente ovvero del componente più anziano, ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà, senza indugio, ad adottare ogni conseguente provvedimento.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in tale carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'OdV.

3.4 Convocazione, voto e delibere dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV si riunisce ogni volta in cui ne ravvisino l'opportunità il Presidente o l'altro componente. E' fatto, in ogni caso, obbligo all'OdV di riunirsi almeno una volta ogni trimestre.

Le riunioni dell'OdV sono convocate dal Presidente, mediante avviso contenente l'ordine del giorno, inviato anche a mezzo telefax o posta elettronica, almeno tre giorni prima della data stabilita per la riunione, o, in caso di urgenza, anche un giorno prima di tale data.

In caso di partecipazione di tutti i membri dell'OdV, pur in assenza di formale convocazione, la riunione si intende validamente indetta.

All'esito di ogni riunione deve redigersi apposito processo verbale, sottoscritto dal Presidente e del Segretario.

L'OdV per le deliberazioni aventi ad oggetto la proposta di applicazione di sanzioni disciplinari, nonché le modifiche e/o integrazioni del Modello, è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'Organismo, sì da consentire, per argomenti di indiscutibile rilievo, nella gestione aziendale, una valutazione congiunta di ciascun componente.

3.5 Obblighi di riservatezza.

I componenti dell'OdV sono tenuti agli obblighi di riservatezza, in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I predetti devono astenersi dall'utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli relativi all'espletamento dell'incarico.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza viene trattata in conformità alle previsioni di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali").

3.6 Attribuzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza della San Marco Bioenergie S.p.A. consistono, in generale, nel:

- vigilare sull'osservanza dei flussi informativi di cui alla parte generale del presente Modello, nonché sul rispetto delle prescrizioni, individuate nella parte speciale dello stesso, da parte dei soggetti apicali e di persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza;

- vigilare sull'efficacia ed adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura societaria ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;

- vigilare sul rispetto e la coerenza delle azioni poste in essere con i principi di *governance* adottati dalla Società;

- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione integrazioni, aggiornamenti e/o modifiche del Modello, in relazione alla mutata normativa applicabile, a modifiche intervenute nell'operatività aziendale e negli assetti organizzativi interni, ovvero alla sopravvenuta necessità di elaborare, in ambito aziendale, procedure più efficaci in chiave preventiva;

- fornire consulenza - ove richiesta - sulla coerenza di specifiche condotte concrete rispetto al Modello;

- curare la raccolta, l'esame e la conservazione delle informazioni e segnalazioni ricevute.

Per l'espletamento delle suddette funzioni, i componenti dell'OdV potranno esercitare, anche disgiuntamente, l'ordinaria attività di vigilanza, nonché l'attività diretta a ricevere informazioni e segnalazioni dai responsabili delle singole aree a rischio, dai funzionari, dipendenti, amministratori, dirigenti.

Ove nello svolgimento delle suddette attività emerga la necessità dell'intervento e/o dell'ausilio di un professionista specializzato, i componenti dell'Organismo di Vigilanza potranno avvalersi del contributo professionale di consulenti esterni, dotati delle necessarie specializzazioni e/o competenze, entro i limiti del budget aziendale stanziato a beneficio del medesimo Organismo.

In coerenza con i principi generali di cui sopra, sono affidati all'OdV i seguenti compiti operativi:

- monitorare, affinché il Modello venga adeguatamente diffuso e compreso all'interno dell'organizzazione aziendale; a tal fine l'OdV provvederà a diffondere una circolare interna, rivolta a tutto il personale, in cui vengano illustrati i contenuti del Decreto, il Modello adottato e le sue eventuali modifiche, con particolare riferimento alle norme di condotta, ai protocolli e alle procedure adottate; provvederà ad indirizzare a tutto il personale una nota esplicativa, contenente le novità riguardanti il sistema disciplinare e predisporrà altresì una nota informativa sul decreto legislativo, il Modello, le norme di condotta, i protocolli e le procedure ivi adottati, da allegare alla lettera di assunzione di ciascun lavoratore;

- monitorare, affinché il Modello venga pubblicizzato all'esterno della società, in tutti i rapporti intercorrenti con i consulenti, i fornitori, i *partner* ed i clienti, mediante predisposizione di apposite informative sulle nuove politiche e procedure adottate da San Marco Bioenergie S.p.A. e formulando, ove possibile, clausole contrattuali che sanzionino l'inosservanza del Modello e delle norme di condotta, protocolli e procedure in esso contenute;

- organizzare, in occasione dell'applicazione del Modello, corsi di formazione diversificati, per tutti i soggetti aziendali, apicali e non, al fine di illustrare i contenuti del Modello e in generale promuovere l'attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del corretto funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, individuate nella Parte Speciale del presente Modello, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;

- svolgere ispezioni, di propria iniziativa ovvero a seguito di segnalazioni rilevanti - effettuate dai responsabili delle aree a rischio o da altri soggetti aziendali - presso tutti i settori aziendali, in particolare nelle aree a rischio individuate, al fine di verificare la corretta ed efficace applicazione del Modello, delle norme di condotta, dei protocolli e delle procedure in esso analiticamente richiamati;

- effettuare, attraverso controlli di *routine* e a sorpresa, verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio;

- assicurare l'elaborazione di un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure, in particolare nelle aree di attività a rischio individuate, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale.

3.7 Reporting nei confronti degli organi societari.

Nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, l'OdV di San Marco Bioenergie S.p.A. mette a disposizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, affinché questi possano effettuare in qualsiasi momento, anche a campione, verifiche e controlli, tutti i *report* aventi ad oggetto le ispezioni effettuate di propria iniziativa, le ispezioni effettuate dai responsabili delle aree a rischio, nonché le segnalazioni ricevute dai predetti responsabili.

A tal fine, l'OdV redige un *report* riassuntivo delle citate ispezioni e/o segnalazioni, che invia al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale.

Inoltre, l'OdV comunica al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale, non appena le riscontra, le singole violazioni del Modello, al fine di consentirne l'accertamento e l'eventuale perseguibilità, mediante l'applicazione delle sanzioni previste nel presente Modello.

A tal fine, l'OdV predispone e trasmette al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale una dettagliata relazione.

Comunica, inoltre, al Consiglio di Amministrazione tutti i suggerimenti utili, al fine di apportare le modifiche necessarie per l'aggiornamento e la concreta attuazione del presente Modello.

Resta fermo che l'OdV di San Marco Bioenergie S.p.A. potrà essere convocato, in qualsiasi momento, dal Consiglio di Amministrazione ovvero dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o dal Direttore Generale e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni di criticità specifiche riscontrate.

Ogni anno, inoltre, l'OdV dovrà trasmettere al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale e al Comitato, un rapporto scritto sull'attività svolta, le eventuali criticità emerse in detta attività, sia in termini di comportamenti, sia in termini di efficacia del Modello, indicando, altresì, se sono stati effettuati aggiornamenti della mappatura delle aree a rischio e delle attività a rischio.

Il *reporting* avrà ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV presenterà, inoltre, annualmente, un piano delle attività previste per l'anno successivo.

SEZIONE QUARTA

CODICE SANZIONATORIO

PREAMBOLO

San Marco Bioenergie S.p.A. si impegna, ai sensi dell'art 7 dello Statuto dei Lavoratori, a rendere conoscibile a tutti i soggetti ad essa riconducibili, il presente codice sanzionatorio. A tal fine, realizza tutte le iniziative adeguate al raggiungimento di tale scopo.

DEFINIZIONI

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli sono soggetti in posizione apicale; ai sensi della lettera a) e b) dell'art 5 del D. Lgs. 231/2001;

- a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli si intende:

- a) per violazione colposa, quella che anche se prevista non è voluta, e si è verificata per negligenza, imprudenza, imperizia e per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini, discipline e degli standards e procedure del codice etico e del Modello;
- b) per violazione dolosa quella prevista, nonché quella attuata per eludere fraudolentemente i principi, le linee guida e le procedure del Modello;

Salvo prova contraria, la violazione del Modello si considera dolosa.

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO

E' compito dell'Organismo di Vigilanza verificare la corretta applicazione degli standards e delle procedure, nonché vigilare sulla corretta applicazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza riscontra direttamente le violazioni del Modello, oppure si avvale dei responsabili delle singole divisioni.

Ogni dipendente di San Marco Bioenergie S.p.A. deve segnalare, mediante comunicazione scritta, ogni violazione all'Organismo di Vigilanza, ovvero mediante opportuni canali di reporting che l'Organismo di Vigilanza si impegna ad approntare. In ogni caso, San Marco Bioenergie S.p.A. si impegna a rispettare la riservatezza dei segnalanti, al fine di evitare ogni tipo di ritorsione.

Nel caso specificato sopra, l'Organismo di Vigilanza, prima di proporre la sanzione, deve obbligatoriamente acquisire i fatti che provino la veridicità della violazione segnalata.

PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nel caso di violazioni, San Marco Bioenergie S.p.A., su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, applicherà le sanzioni secondo uno dei seguenti procedimenti:

a) Procedimento ordinario

Ogni volta che viene riscontrata una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza effettua un'indagine sull'effettività della violazione.

Nel caso in cui la violazione sia stata effettivamente posta in essere, l'Organismo di Vigilanza esprime un parere vincolante sulla violazione, indicando, al Consiglio di Amministrazione o ad un proprio delegato, la sanzione da applicare nel caso concreto.

Prima dell'applicazione della sanzione, San Marco Bioenergie S.p.A. deve contestare l'addebito al dipendente, concedendogli un termine per preparare le sue difese.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Nel caso in cui il dipendente decida di adire l'autorità giudiziaria, l'Organismo di Vigilanza interviene nella definizione della strategia processuale, esprimendo un parere, avvalendosi dei professionisti incaricati dalla società.

b) Procedimento speciale con collegio di conciliazione ed arbitrato

Dopo l'irrogazione della sanzione, se il dipendente decide di promuovere un collegio di conciliazione ed arbitrato, il rappresentante di San Marco Bioenergie S.p.A. a cui sia demandata la partecipazione, chiede all'Organismo di Vigilanza, avvalendosi dei professionisti di cui al comma precedente, di esprimere un parere al fine di poter promuovere una linea difensiva soddisfacente.

c) Salvo l'applicazione delle disposizioni dei commi precedenti, nei casi di revoca per giusta causa di Amministratori e Sindaci, l'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle procedure di cui all'art 2383 del codice civile, informa il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci.

SANZIONI

Nella scelta delle sanzioni da applicare, l'Organismo di Vigilanza deve agire secondo criteri improntati alla proporzionalità ed efficacia, con riguardo alla tutela del destinatario della stessa. La sanzione applicata deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione, e tenere in considerazione tutte le circostanze della violazione.

Per i prestatori di lavoro subordinato, siano essi operai, impiegati o quadri intermedi, l'Organismo di Vigilanza, in caso di violazioni del Modello, potrà proporre le seguenti sanzioni:

- a) il rimprovero verbale, nei casi di violazione colposa;
- b) l'ammonizione scritta;
- c) la multa non superiore a tre ore della retribuzione;

- d) sospensione dal lavoro per una durata non superiore a tre giorni;
- e) la sanzione pecuniaria, nei limiti di cui all'art 7 dello S.L., per reiterata violazione colposa o per violazione dolosa;
- f) il trasferimento disciplinare, qualora sia previsto dal Contratto provinciale di riferimento, per reiterata violazione colposa, o per seconda violazione dolosa;
- g) il licenziamento disciplinare, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, nel caso di plurime reiterazioni di violazioni colpose, o nel caso di violazioni tali da far incorrere San Marco Bioenergie S.p.A. in una delle ipotesi di applicazione della responsabilità amministrativa, di cui al D. Lgs. 231/2001;
- h) il licenziamento con o senza preavviso.

In ogni caso, quando l'Organismo di Vigilanza ritiene di applicare la sanzione del licenziamento, deve motivare tale scelta.

Nei casi in cui la condotta costituisca reato e sia già cominciato il procedimento penale, l'Organismo di Vigilanza, nel rispetto dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni, potrà proporre l'applicazione, in via cautelare, della sospensione del soggetto dalla retribuzione e dalle proprie mansioni, in attesa dell'esito del giudizio penale.

Salvo quanto previsto nei commi precedenti, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre, nel caso in cui la condotta del soggetto rappresenti la commissione di uno dei reati di cui agli artt. 24, 24 bis, 25, 25 bis, 25 ter, 25 quater, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies e successivi del D. Lgs. 231/2001, idonea a provocare l'applicazione del disposto del D. Lgs. 231/2001, sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, la sospensione cautelare del soggetto.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello, la società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti, dalla stessa applicato.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi compresa la revoca dall'incarico, salvo ogni azione a tutela degli interessi della società.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi compresa la revoca dall'incarico, salvo ogni azione a tutela degli interessi della società.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E PARTNER

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