

BU POWER SYSTEMS ITALIA SRL

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

(ai sensi del D.Lgs. 231/2001)

REVISIONE APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 13-11-2020

3		13.11.2020	Modifica assetto organizzativo	CDA	CDA	Rappresentante Legale
2		15.03.2019	Modifica assetto organizzativo	CDA	CDA	Rappresentante Legale
1		27.03.2015	Nuova emissione	CDA	CDA	Rappresentante Legale
Emissione	Revisione	Data:	Descrizione del motivo dell'emissione	Elaborato da: (firma)	Verificato ed Approvato da: (firma)	Emesso da: (firma)

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 2 di 37

BU POWER SYSTEMS SRL

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	5
1.1. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	5
1.2. I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente	7
1.3. Esenzione dalla responsabilità: Modello di organizzazione e di gestione	8
2. LA FONTE DI RIFERIMENTO DEL MODELLO	10
3. L'ADOZIONE DEL MODELLO	12
3.1. Struttura del modello	12
3.2. Finalità del modello	13
3.3. La Società, l'attività e la sua struttura, la governance, l'organigramma, le deleghe	13
3.4. Presupposti del Modello: il sistema dei controlli interni	18
3.5. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli	20
3.6. Destinatari	24
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
4.1. Premessa	25
4.2. Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza	25
4.3. Cause di incompatibilità	26
4.4. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	27
4.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale	29
4.6. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	30
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE	32
5.1. Destinatari e condizioni	32
5.2. Sanzioni	33
5.3. Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari	35
6. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	36

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 4 di 37

7. L'INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO 36

8. ALLEGATI (in fascicolo separato)

A – PROTOCOLLI

B – CODICE ETICO

C – CODICE DISCIPLINARE

D – RIFERIMENTI NORMATIVI SPECIFICI. SCHEDA REATI PRESUPPOSTO

E – MAPPATURA SINTETICA DEI RISCHI

F – WHISTLEBLOWING POLICY

G– RUOLI E RESPONSABILITÀ

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems ///	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 5 di 37

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000 n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

La responsabilità della società

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e istituisce la responsabilità della società, considerata *“quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente”*.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 6 di 37

In particolare, il D.Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione “capitale” dell’interdizione dall’esercizio dell’attività.

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

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso *nell’interesse* dell’ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’intento di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche *vantaggio* (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l’autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società. Al contrario, il vantaggio *esclusivo* dell’agente (o di un terzo rispetto all’ente) esclude la responsabilità dell’ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell’ente al fatto di reato.

I soggetti

Quanto ai soggetti, il legislatore, all’art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell’ente qualora il reato sia commesso:

- a) *“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 e il controllo degli stessi”* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti sottoposti).

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01
Modello di organizzazione e gestione	E.3 del 13.11.20	pag. 7 di 37

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Questo requisito soggettivo si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

1.2. I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, nonché in altri provvedimenti di legge che al D.Lgs. 231/2001 fanno rinvio, nell'ambito dell'organizzazione della Società, all'allegato B (scheda reati presupposto):

Il Decreto Legislativo 231/01 inizialmente prevedeva i soli reati contemplati nelle norme di cui agli artt. 24 e 25: per effetto di provvedimenti normativi successivi la casistica dei reati si è tuttavia notevolmente ampliata. L'insieme dei reati sono compiutamente dettagliati nell'Allegato Schede reato della Parte Speciale. Pare opportuno precisare che i reati c.d. "transnazionali" di cui al par. 2.18 dell'Allegato Schede Reato possono determinare la responsabilità dell'Ente alla sola condizione che siano connotati dal carattere della "transnazionalità". Per potersi definire transnazionale il reato deve essere stato commesso da un gruppo criminale organizzato e deve altresì ricorrere una delle seguenti circostanze:

- che il reato sia commesso in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma una parte della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

In assenza dei suddetti requisiti le sanzioni derivanti dalla commissione dei reati anzidetti continueranno a riguardare solo le persone fisiche che li hanno commessi.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems ///	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 8 di 37

1.3. Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione e di gestione

Il Modello di organizzazione e di controllo è uno strumento di gestione del rischio specifico di realizzazione di determinati reati (così, tra gli altri, G.I.P. Napoli Ordinanza 26.6.2007).

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta, pertanto, il solo strumento in grado di escludere la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di impedire l'applicazione delle sanzioni a suo carico.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente 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 fatto 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).

L'adozione del Modello costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta per l'ente la possibilità di andare esente dalla propria responsabilità.

Con specifico riferimento ai reati colposi, introdotti nel Decreto Legislativo 231/2001, dapprima dalla Legge n. 123/2007 (che ha inserito i reati di omicidio e lesioni colpose commessi con violazione della normativa infortunistica), poi dal Decreto Legislativo n. 121/2011, nonché dalla L. 68/2015 (che hanno introdotto i reati ambientali), deve ritenersi che, per poter andare esente da responsabilità, la società debba essere in

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01
Modello di organizzazione e gestione	E.3 del 13.11.20	pag. 9 di 37

grado di dimostrare che la violazione colposa commessa dal proprio esponente sia stata posta in essere nonostante la preventiva adozione da parte della società stessa di un efficace sistema di monitoraggio dell'applicazione delle regole, generali e speciali, volte a evitare il rischio di verifica dell'evento.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo dirigente apicale* – che è da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- e) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- f) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- g) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- h) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

Più di recente la legge 179/2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha integrato la disposizione di cui all'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 introducendo un nuovo comma 2-bis in base al quale il Modello deve prevedere altresì:

- i) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lett. a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- j) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 10 di 37

- k) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

BU Power Systems Srl (di seguito anche “la **Società**”), al fine di conformarsi alle anzidette prescrizioni, ha adottato una “Whistleblowing Policy - Politica per le segnalazioni” che disciplina in maniera dettagliata le modalità di esecuzione e gestione delle segnalazioni, comprese quelle confidenziali, nel rispetto dei principi di riservatezza e non discriminazione del segnalante, così come sanciti nella richiamata normativa. Detta policy è allegata al presente Modello Organizzativo.

La caratteristica dell’effettività del Modello è legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell’art. 7 comma 4 D.Lgs. 231/2001, richiede:

- a) una verifica periodica e l’eventuale modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. LA FONTE DI RIFERIMENTO DEL MODELLO

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

La **Società**, pur non svolgendo attività industriale, si è richiamata a fonte attendibile, quale è Confindustria.

Confindustria, in data 31 Marzo 2008, ha emanato una prima versione delle proprie “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01*”.

In seguito, sempre Confindustria, ha emanato nel marzo 2014 l’Aggiornamento, approvato dal Ministero di Grazia e Giustizia nel luglio 2014.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 11 di 37

Le linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell'attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un Sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del Sistema di controllo ideato da CONFINDUSTRIA sono:
 - Codice Etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del Sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione del MOG e del Codice Etico;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione BU Power Systems Srl, di seguito anche la **Società**, ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del Decreto Ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001;
- delle linee guida predisposte da Confindustria;
- della dottrina e giurisprudenza formatasi fino ad oggi.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 12 di 37

3. L'ADOZIONE DEL MODELLO

3.1. Struttura del modello

Il Modello di organizzazione e gestione di ex L. 231/2001 e leggi successive è stato adottato da BU Power Systems Srl (di seguito denominata **la Società**) con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27.03.2015

In considerazione dei numerosi interventi legislativi succedutisi negli ultimi anni, la **Società** ha ritenuto di procedere alla predisposizione di un nuovo e più aggiornato Modello, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13.11.2020

Il presente Modello si compone di un capitolo primo a carattere generale (già esaminato), volto ad illustrare la funzione ed i principi del Modello, nonché i contenuti del D.Lgs 231/2001 e delle principali norme di riferimento.

Il capitolo secondo costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti. E' composto dall'adozione del modello, con il sistema dei controlli interni e con l'individuazione delle attività a rischio e con la definizione dei protocolli; dall'Organismo di Vigilanza; dal sistema disciplinare; dagli adempimenti in materia di trasparenza; dall'aggiornamento del modello; dall'informazione e formazione del personale e dalla diffusione del modello.

Il Modello è composto, oltreché dalla presente "Parte generale", dai seguenti documenti allegati che ne costituiscono parte integrante:

1. Protocolli a presidio dei profili di rischio identificati in ciascuna unità (All. A)
2. Riferimenti normativi specifici (scheda reati presupposto) (All. B)
3. Mappatura sintetica dei rischi (All. C)
4. Codice Etico (All. D)
5. L'allerta etico: whistleblowing (All. E)
6. Regolamento OdV (All. F)
7. Organigramma aziendale (All. G)

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems ///	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 13 di 37

3.2. Finalità del modello

Attraverso l'adozione del Modello il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il personale della **Società** e a tutti coloro che con la **Società** collaborano o hanno rapporti d'affari, che la **Società** condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la **Società** si ispira;
- informare il personale della **Società** e i collaboratori e consulenti esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla **Società** nel caso di commissione di reati;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della **Società** mediante: *i)* il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio; *ii)* la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti; *iii)* l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

3.3. La Società, l'attività e la sua struttura, la governance, l'organigramma, le deleghe

La società ha per oggetto l'intermediazione (di cui all'art. 2195 del codice civile, nel rispetto comunque di ogni disposizione legislativa), la commissione, la vendita per conto proprio o di terzi, nonché l'agenzia, con o senza rappresentanza, come agente pluri o mono-mandatario, di prodotti di ingegneria meccanica, motori endotermici e relative parti accessorie, complementari e di ricambio, di turbine di ogni tipo e relative parti accessorie e complementari. Con riferimento ai prodotti oggetto dell'attività sociale potrà svolgere la medesima relativamente ai prodotti lubrificanti, materiale di consumo e di manutenzione, nonché materiale promozionale. In relazione a tale oggetto la società potrà assumere l'esercizio di rappresentanze agenzie, commissionarie o depositi; potrà prestare servizi di officine di assistenza e riparazione, nonché acquisire, creare, depositare ed usare marchi, brevetti e tecnologie riferiti alle categorie merceologiche attinenti le attività sopra descritte. Sempre con riferimento alle

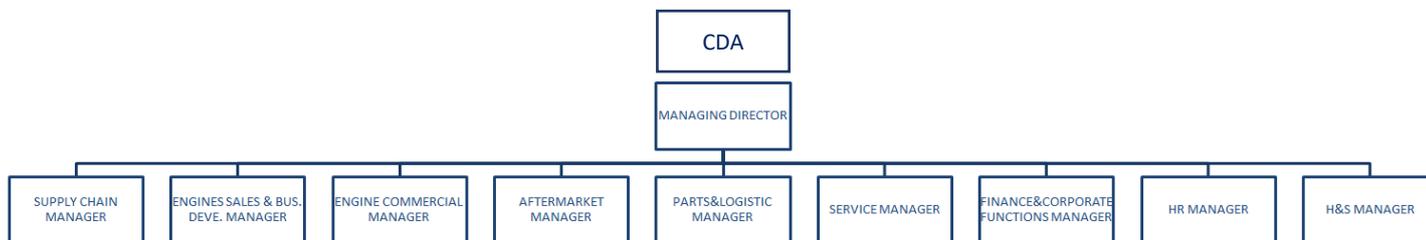
attività sopramenzionate la società potrà svolgere e prestare servizi di consulenza ed assistenza ad altre società del gruppo e/o a terzi.

La società può, inoltre, compiere tutte le operazioni commerciali, immobiliari e finanziarie che saranno ritenute utili dall'organo amministrativo per il conseguimento dell'oggetto sociale, con esclusione di attività finanziarie nei confronti del pubblico.

La Società è governata da un Consiglio di Amministrazione composto da n°4 membri di cui un Presidente. La società ha quale Organo di controllo Sindaco Unico, a cui è affidata anche la revisione contabile.

3.3.1 Organigramma e struttura operativa

Il sistema organizzativo adottato dalla Società è descritto nell'organigramma che segue:



- Amministratore Delegato

Responsabili di Funzione:

- Finance & Corporate Functions manager –HR Manager
- Engine Commercial manager
- Engines sales & Business development
- Supply chain manager
- Aftermarket manager
- Parts manager
- Service manager
- Project and Health&Safety manager

Tale struttura permette di ricondurre tutti i processi aventi rilevanza gestionale ad un unico responsabile di riferimento avente una specifica missione e responsabilità.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 15 di 37

Ciascun responsabile svolge la propria funzione in coerenza con le missioni assegnategli; essa è nonché commisurata al perseguimento degli obiettivi aziendali sia in termini di corretta gestione che di osservanza di norme e regolamenti.

A ciascun responsabile corrisponde, altresì, una struttura organizzativa sottostante coerente con le missioni e le responsabilità dell'area; essa risponde gerarchicamente al responsabile stesso, il quale, a sua volta, ha il dovere di organizzare, coordinare e supervisionare.

La **Società** ha perciò previsto dei *Responsabili di Area o di Unità Operativa*, che sono responsabili delle varie aree funzionali (si veda Organigramma), ossia che hanno la responsabilità operativa di ciascuna area di attività all'interno dell'azienda nella quale è stata riconosciuta, allo stato attuale, la sussistenza di ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge; questi sono i soggetti che hanno concorso a definire i protocolli idonei a presidiare i possibili rischi.

L'istituzione dei *Responsabili di Area o di Unità Operative* è posta a garanzia di una più concreta ed efficace possibilità di attuazione del Modello, rappresentando gli stessi un effettivo anello di congiunzione operativo e informativo tra le singole unità operative, nell'ambito delle quali sono stati individuati i profili di rischio, e l'Organismo di Vigilanza.

La presenza dei Responsabili di Unità Operativa costituisce la più appropriata scelta ai fini dell'adempimento dell'obbligo di efficacemente attuare il Modello, poiché gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, atteso che conoscono l'operatività concreta ed il funzionamento attuale delle attività individuate nelle aree a rischio da loro presidiate.

Spetta al Consiglio di Amministrazione della Società la definizione del quadro delle missioni interne ed il sistema dei poteri ritenuti necessari per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

A tale riguardo, il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato un Amministratore Delegato presente in azienda conferendogli i poteri necessari in coerenza con la natura e la complessità della Società.

Sono stati altresì nominati responsabili di area funzionale o di business con autonome e formali istruzioni per la specifica attività.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01
Modello di organizzazione e gestione	E.3 del 13.11.20	pag. 16 di 37

Il Sistema di Controllo di Gestione costituisce il sistema strutturato ed integrato di informazione e di processi utilizzato dal management a supporto dell'attività di pianificazione, gestione e controllo.

Tale funzione è coordinata dall'Amministratore Delegato.

Bu Power Systems Italia srl adotta un sistema di **governance operativa** ispirato ai seguenti principi e criteri:

- tutti i processi omogenei aventi rilevanza in termini gestionali sono ricondotti ad un unico responsabile di riferimento collocato formalmente in organigramma con esplicite missioni, responsabilità e deleghe assegnate;
- l'organizzazione è tale da garantire chiarezza delle gerarchie, coordinamento, monitoraggio e rendicontazione delle attività svolte;
- le deleghe di funzione sono coerenti con le missioni assegnate e commisurate al perseguimento degli obiettivi aziendali nei termini della corretta gestione e dell'osservanza di norme e regolamenti;
- a ciascun responsabile di area funzionale o di business competono, oltre al coordinamento delle attività relative alla missione assegnata, la valutazione e gestione dei rischi inerenti, la misurazione delle performance, il *reporting* per linea gerarchica, la valorizzazione, valutazione e supervisione del personale assegnato, la cura e salvaguardia degli *asset* gestiti.

3.3.2 Corporate governance e le deleghe

Assemblea soci

L'assemblea, tra le competenze previste dalla legge e dallo statuto assumono particolare rilevanza l'approvazione del bilancio, con la proposta di destinazione dell'utile d'esercizio, e la nomina degli Amministratori.

Consiglio di Amministrazione

La nomina del Consiglio di Amministrazione è attuata in conformità alle disposizioni di legge e di statuto.

Il Consiglio di Amministrazione, a sensi di statuto, è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, senza eccezione di sorta ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge in modo tassativo riserva all'Assemblea. Il consiglio ha quindi tra le altre, la facoltà di acquistare, vendere e permutare immobili, conferirli in altre società costituite o

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems ///	DM01
Modello di organizzazione e gestione	E.3 del 13.11.20	pag. 17 di 37

costituende, acconsentire iscrizioni, cancellazioni e annotamenti ipotecari; rinunciare ad ipoteche legali ed esonerare i Conservatori dei Registri Immobiliari da responsabilità; transigere e compromettere in arbitri anche amichevoli compositori, nei casi non vietati dalla legge, autorizzare e compiere qualsiasi operazione presso gli Uffici del Debito Pubblico, della Cassa Depositi e Prestiti e presso ogni altro ufficio pubblico e privato.

Organi delegati e deleghe

Al Presidente, ai sensi di statuto, è attribuita la rappresentanza della società, con firma libera per l'esecuzione di tutte le deliberazioni del Consiglio. Al Presidente spetta inoltre la rappresentanza della Società in giudizio, con facoltà di promuovere azioni ed istanze giudiziarie ed amministrative per ogni grado di giurisdizione ed anche per giudizi di revocazione e cassazione e di nominare all'uopo avvocati e procuratori alle liti.

All'Amministratore Delegato sono conferiti i poteri, come definito da apposita delega del C.d.a., di rappresentanza della società e per il compimento con firma libera di definiti atti di ordinaria amministrazione, nonché a firma congiunta con altro procuratore per gli atti di maggiore rilevanza economica.

Sono conferiti poteri a Responsabili di area funzionale in relazione alla loro competenza, esperienza e ruolo, deleghe a firma libera o congiunta con altro procuratore per il compimento di determinati atti sociali.

L'Amministratore Delegato è stato nominato "Datore di lavoro" ai fini della Legge n. 81/2008 con delibera del Consiglio di amministrazione 01.12.2018

Il Consiglio di amministrazione è il referente per l'Organismo di Vigilanza.

Sindaco unico

Bu Power Systems Italia Srl riconosce la rilevanza legale del controllo esercitato in conformità alle disposizioni di legge e nel rispetto delle cause di ineleggibilità e di decadenza dettate dalla norma. Richiede al componente insediato elevati requisiti morali, professionali e personali, indipendenza, operatività e autorevolezza nello svolgimento dei compiti ad essi assegnati dalla legge. In tale contesto la Società ravvisa l'importanza del controllo contabile e sul bilancio a cui è tenuta in forza delle disposizioni del codice civile, quali garanzie della veritiera e corretta rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e quale supporto nella valutazione dei rischi inerenti i sistemi di

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 18 di 37

controllo. Questa funzione è stata attribuita al Sindaco unico ed a una società di revisione.

3.4. Presupposti del Modello: il sistema dei controlli interni

Il Sistema di controlli interni attuato dalla **Società** è un sistema strutturato ed organico di attività, procedure, regole comportamentali, comunicazioni di servizio e strutture organizzative che coinvolge tutta l'attività della **Società** e più soggetti.

I principali obiettivi del Sistema di controllo interno della **Società** si sostanziano nel garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, d'informazione e di conformità:

- l'**obiettivo operativo** del Sistema di controllo interno concerne l'efficacia e l'efficienza della **Società** nell'impiegare le risorse, nel proteggersi da perdite e nella salvaguardia del patrimonio aziendale: in tal caso, il Sistema di controllo interno mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della **Società**;
- l'**obiettivo di informazione** si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale;
- l'**obiettivo di conformità** assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

Il Sistema di controllo interno coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla **Società** e ogni area o unità operativa della stessa attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo.

Il Sistema di controllo interno coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla **Società** attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo.

In particolare il Sistema di controllo interno della **Società** si basa sui seguenti elementi qualificanti:

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems ///	DM01
Modello di organizzazione e gestione	E.3 del 13.11.20	pag. 19 di 37

- un Codice Etico con riferimento ai reati considerati, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo della **Società**;
- un complesso di procedure formalizzate, manuali ed informatiche, tese a disciplinare le modalità operative nelle aree di rischio, che prevedano opportuni punti e attività di controllo (es. quadrature, riconciliazioni dei conti, ecc....);
- sistema di deleghe, poteri e procure per la firma di atti aziendali, che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni, affidate in coerenza con le responsabilità delegate;
- una struttura organizzativa chiara, coerente con le attività aziendali, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione delle funzioni e applicando una giusta segregazione dei compiti attraverso:
 - i. un organigramma formalmente definito, chiaro e rispondente ai processi gestiti e ai ruoli ricoperti;
 - ii. un sistema di deleghe di funzioni interne e di procure a rappresentare la **Società** verso l'esterno che assicuri una chiara e coerente segregazione delle funzioni, incluso la possibilità di prevedere firme abbinate in casi particolari che lo richiedano;
- un sistema di controllo di gestione e di *reporting* in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza di criticità nelle attività a rischio e in particolare delle risorse finanziarie;
- un sistema di comunicazione interna e di formazione del personale;
- un sistema di segnalazione finalizzato a denunciare presunte anomalie o violazioni delle regole aziendali. L'Azienda mette a disposizione un sistema di comunicazione che assicura la riservatezza e la tutela del segnalante, escludendo il rischio di ritorsioni e discriminazioni. (Legge n.179/2017). Per le modalità di segnalazione, è stata predisposta una specifica "Procedura per le segnalazioni whistleblowing" (qui da intendersi interamente richiamata) che disciplina: i) le modalità di effettuazione delle segnalazioni; ii) contenuti delle segnalazioni; iii) modalità di gestione della segnalazione da parte del soggetto ricevente; iv) modalità di gestione della segnalazione (flusso di gestione e relative tempistiche); v) protezione e responsabilità del segnalante; vi) sistema sanzionatorio; vii) tutela privacy
- un sistema sanzionatorio.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems ///	DM01
Modello di organizzazione e gestione	E.3 del 13.11.20	pag. 20 di 37

Alla base di questa articolazione dei controlli stanno i seguenti principi generali:

- ogni operazione, transazione o azione deve essere verificabile, documentata, e coerente;
- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo (separazione dei compiti);
- il Sistema di controllo deve poter documentare l'effettuazione dei controlli.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Sindaco Unico nell'ambito di quanto stabilito dalle leggi, normative e codici di comportamento vigenti.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente prevede:

- controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e volta a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti sulla base di controlli di natura gerarchica;

Il Modello 231 costituisce - insieme a quello in materia ambiente e sicurezza - uno dei principali strumenti a presidio degli obiettivi di compliance della **Società**.

3.5. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

L'art. 6, comma II, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001 espressamente prevede che il Modello di organizzazione e gestione dell'ente debba "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*". L'identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti ha rappresentato, il punto di partenza per la definizione del Modello della **Società**; si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla Società nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei settori di attività. Si richiama in proposito il Documento "Mappatura sintetica dei rischi" (All. C)

In tal modo, si è inteso "ritagliare" il Modello sugli specifici ambiti operativi e sulle strutture organizzative della **Società**, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 21 di 37

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei dettami del D.Lgs. 231/2001.

I fase: analisi dell'attività e dell'organizzazione della Società

Si è proceduto a raccogliere e compendiare in un quadro sistematico la documentazione ufficiale della **Società** allo scopo, composta da:

- organigramma e funzionigramma;
- deleghe e procure;
- i contratti più significativi dell'azienda;
- elementi relativi alle sanzioni disciplinari previsti dal C.C.N.L. applicabili.

La suindicata documentazione è base per una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della **Società**, nonché della ripartizione delle competenze e dei poteri.

II fase: identificazioni delle attività a rischio

E' stata effettuata una mappatura dell'attività della **Società**, articolata sulla base dei processi di ciascuna area o unità operativa.

E' seguita un'analisi con ciascuno dei responsabili di area - ritenuti i soggetti con le migliori conoscenze - di ogni attività aziendale e dei relativi processi al fine di verificare sia i contenuti, le modalità operative, la ripartizione delle competenze, sia la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001.

In ragione delle attività della **Società** si è ritenuto di concentrare le maggiori attenzioni sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio in relazione a talune tipologie di reato, e precisamente, richiamato il documento "mappatura sintetica dei rischi" (All. C), si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla **Società** e la modalità di svolgimento della stessa non presentino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa

E, ancora, è ritenuta inesistente la commissione in Bu Power Systems Srl dei seguenti reati: delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter); Reati transnazionali (Legge 16.3.06 n. 146); Razzismo e xenofobia (art. 25 terdices); Delitti con finalità di terrorismo o di

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01
Modello di organizzazione e gestione	E.3 del 13.11.20	pag. 22 di 37

eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater); pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1).

Si è stimato pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali e i collaboratori esterni al rispetto dei valori di solidarietà, di tutela della personalità individuale, di correttezza, di trasparenza, di moralità, di rispetto delle leggi e dei provvedimenti delle autorità pubbliche (ed, in primis, dell'Autorità Giudiziaria).

L'identificazione delle aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 è stata effettuata attraverso un esame congiunto tra più soggetti al Vertice della **Società** – ossia il Presidente, l'RSPP e i responsabili delle singole Funzioni aziendali (preposti) - ritenuti i soggetti provvisti delle migliori conoscenze riguardo l'operatività della **Società**.

Le categorie di attività identificate nel cui ambito è stata riscontrata la sussistenza del rischio di commissione delle fattispecie di reato di cui al Decreto Legislativo 231/2001 sono le seguenti:

- a) amministrazione, contabilità e controllo di gestione;
- b) flussi finanziari;
- c) processo di acquisto di beni e di servizi, contratti di appalto di lavori e opere;
- d) gestione dei rapporti con i clienti;
- e) gestione dei sistemi informativi;
- f) gestione delle risorse umane;
- g) gestione di autorizzazioni, permessi, concessioni;
- h) gestione dei contributi e finanziamenti agevolati;
- i) adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- j) adempimenti in materia ambientale.

In particolare, con riguardo alla commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione, le aree a rischio c.d. "strumentali", ossia quelle in cui, in linea di principio, potrebbero potenzialmente crearsi le condizioni o gli strumenti sono:

- a) amministrazione, contabilità, controllo;
- b) processo di acquisto di beni e servizi, contratti di appalto di lavori e opere;
- c) gestione dei rapporti con i clienti;
- d) gestione dei servizi informativi;

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 23 di 37

e) gestione delle risorse umane.

Va altresì rilevato che la **Società**, quale componente di “gruppo”, opera con interscambi di beni e di servizi regolati da specifici contratti *intercompany*.

Inoltre tra le società del Gruppo vi possono essere rapporti di interscambio commerciale.

Tali rapporti infragruppo sono stati valutati anche quale *area di rischio* con riferimento ai possibili illeciti rilevanti ex D.Lgs. 231 che, attraverso essi, si potrebbero realizzare. Si è quindi prestata attenzione alle ragioni che hanno ispirato detti contratti, ai corrispettivi pattuiti e ai sistemi di controllo posti a valle dell'esecuzione dei contratti stessi.

III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

I soggetti responsabili delle diverse aree o unità operative aziendali hanno riscontrato le procedure operative e i concreti controlli esistenti, riconoscibili come idonei a presidiare il rischio individuato.

IV fase: definizione dei protocolli

E' stato definito un protocollo di comportamento per ciascuna area aziendale in cui si ritiene possa sussistere un possibile rischio di commissione di reati presupposto. I protocolli contengono la disciplina più idonea a governare e prevenire il profilo di rischio individuato.

I protocolli sono stati sottoposti all'esame dei soggetti con la responsabilità della gestione delle attività a rischio per la loro valutazione e approvazione.

I protocolli sono, tra l'altro, ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Ciascun protocollo è formalmente indirizzato e recepito da una comunicazione di servizio indirizzata a ogni area o unità operativa di riferimento, rendendo così ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione	E.3 del 13.11.20	pag. 24 di 37	

Un efficace sistema di protocolli non può poi prescindere dal raffronto con il sistema di Procure e Deleghe in essere, al fine di accertare la coerenza del conferimento dei poteri rispetto ai processi decisionali disciplinati.

I poteri espressi in procura sono definiti in accordo con:

- le disposizioni di legge (ove esistenti);
- i poteri e relativi limiti che sono assegnati al Presidente, all'Amministratore Delegato, ai responsabili di area;
- la posizione organizzativa del destinatario della procura;
- le valutazioni gestionali, di volta in volta, effettuate dal Presidente e dall'Amministratore Delegato della **Società**, in funzione delle responsabilità, delle competenze e del livello di esperienza del destinatario della procura e dello specifico contesto nel quale dovranno essere esercitati i poteri contenuti nella procura stessa.

A tal fine, la **Società** si basa operativamente sul principio in forza del quale solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della **Società** stessa, nell'ambito di un sistema generale che attribuisce ad ogni soggetto poteri corrispondenti alla posizione gerarchica ricoperta.

Il Modello Organizzativo si completa e si integra con il Codice Etico, che riflette le esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001 ed è ispirato alla sana, trasparente e corretta gestione della **Società**, e con il Documento sulla "sicurezza sul lavoro", redatto in conformità al D.L. n. 81/2008.

3.6. Destinatari

Il Modello 231 è indirizzato a tutto il personale della **Società** e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigente che opera in nome e per conto della **Società** e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità di seguito elencate.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01
Modello di organizzazione e gestione	E.3 del 13.11.20	pag. 25 di 37

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Premessa

L'art. 6 del Decreto 231 prevede che la **Società** possa essere esonerata dalla responsabilità amministrativa qualora l'organo amministrativo, oltre ad avere adottato ed efficacemente attuato un idoneo modello organizzativo e gestionale, abbia istituito l'Organismo di Vigilanza, il quale venga dotato sia di autonomo potere di iniziativa e controllo, che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, sia di autonomo potere di iniziativa a garanzia dell'aggiornamento del Modello stesso.

4.2. Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

La Vigilanza è svolta da Organismo Collegiale dotato delle prerogative previste dalla legge.

I membri dell'Organismo sono nominati dal Consiglio di Amministrazione della **Società** a cui riporta direttamente al fine di garantire la piena indipendenza delle specifiche funzioni attribuite al riguardo. L'Organismo di Vigilanza è dotato di ampia autonomia per porre in essere tutte le attività di controllo.

Richiamata la struttura operativa della **Società** ciascun *Responsabile di Area o di Unità Operativa* è tenuto a riferire all'Organismo di Vigilanza al fine di meglio consentire all'Organismo di Vigilanza stesso il rispetto e l'adempimento del proprio obbligo di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di quello di un costante adeguamento del Modello stesso.

Sempre al fine di preservare l'effettività dell'autonomia ed imparzialità dell'Organo, la **Società** ha ritenuto opportuno determinare le regole generali che ne presidiano e garantiscono l'operatività.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione al ricorrere delle seguenti circostanze:

- negligenza, imprudenza o imperizia nello svolgimento delle attività affidate;
- qualsivoglia ulteriore grave motivo.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01
Modello di organizzazione e gestione	E.3 del 13.11.20	pag. 26 di 37

Ogni componente dell'Organismo di Vigilanza deve presentare le seguenti fondamentali caratteristiche:

- **Professionalità ed onorabilità:** deve essere in possesso di strumenti e tecniche di natura professionale al fine di svolgere al meglio la propria attività; deve avere requisiti di onorabilità;
- **Autonomia ed indipendenza:** non deve subire alcun condizionamento nell'espletamento di ogni sua attività fin dal momento della nomina.
- **Continuità di azione:** deve poter garantire la vigilanza del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione della **Società** ha ritenuto di optare per una composizione duale, chiamando a far parte dell'Organismo di Vigilanza due membri esterni, di cui uno con funzione di Presidente.

La scelta di chiamare a far parte dell'Organismo di Vigilanza un ingegnere tecnico professionista esterno, specializzato in materie connesse alla disciplina prevista dal Decreto Legislativo 231/2001 e un professionista dottore commercialista liberi da vincoli economici o professionali con la **Società**, assicura la necessaria competenza, non disgiunta dalla piena indipendenza. Si precisa che il componente dell'Organismo di Vigilanza, dottore commercialista, ricopre anche la carica di sindaco della società.

4.3. Cause di incompatibilità

Costituiscono cause di incompatibilità:

- essere componente del Consiglio di Amministrazione della **Società**, direttore generale della stessa;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità, entro il 4° grado incluso, con componenti del Consiglio di Amministrazione della **Società** e il direttore generale della stessa;
- l'essere stati condannati, con sentenza passata in giudicato:
 - per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - a pena detentiva che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle ordinarie persone giuridiche.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 27 di 37

4.4. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- a) sul funzionamento e sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale;
- b) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

In adempimento al punto a) all'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti attività:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- disciplinare le modalità e la tempistica di raccolta di informazioni da parte del Presidente della **Società**;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del Piano annuale, sulle attività o operazioni individuate nelle aree a rischio al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01
Modello di organizzazione e gestione	E.3 del 13.11.20	pag. 28 di 37

Quanto al compito dell'Organismo di Vigilanza di prestare attenzione all'aggiornamento del Modello di cui al precedente punto b), tale funzione si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- vigilare sull'aggiornamento della mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento da parte della Società dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia rispondente e adeguata alle finalità del Modello stesso come individuate dalla legge;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di suggerire modifiche al Modello stesso proponendole al Consiglio di Amministrazione;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Su tali presupposti per ogni esigenza, necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie sulla base di un budget annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Resta in ogni caso prioritaria la necessità di garantire una tempestiva attività di prevenzione dei reati ed a questo scopo, in presenza di situazioni eccezionali ed urgenti, l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse eccedenti i propri poteri di spesa, con l'obbligo di dare immediata informazione al Consiglio di Amministrazione.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

L'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti all'obbligo di *riservatezza* in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni favorendo la cooperazione con gli organi e le funzioni di controllo esistenti nella **Società**.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 29 di 37

In particolare si avvale delle collaborazione dei Responsabili delle Unità Operative per individuare possibili carenze sul funzionamento del Modello e/o in possibili violazioni dello stesso disciplinando il flusso informativo da parte di queste.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i poteri e le capacità di indagine necessari per intrattenere relazioni dirette e continuative con tutte le funzioni aziendali, segnatamente nel reperimento di documentazioni e informazioni, nei limiti e nel rispetto della legge e delle procedure vigenti (privacy, obblighi di riservatezza, ecc.).

Nell'espletamento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi della collaborazione e del supporto di altre funzioni interne che di volta in volta si rendessero necessarie.

L'Organismo di Vigilanza dà indicazione per la promozione di programmi di formazione dei Destinatari rispetto ai contenuti del Modello.

4.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza svolge direttamente attività di *reporting* nei confronti del:

- Consiglio di Amministrazione della Società;
- Sindaco unico.

A tal fine, sono previste due linee di reporting a cui l'Organismo di Vigilanza deve attenersi con la seguente cadenza periodica:

1. semestrale: report sintetico al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco unico sulla attività svolta;
2. annuale: tramite un report da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in cui vengono indicati lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, eventuali proposte di modifica, budget di spesa.

L'Organismo di Vigilanza può in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione nel caso in cui ritenga opportuno un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo di Vigilanza ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 30 di 37

chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente e ai soggetti con le principali responsabilità operative.

L'Organismo di Vigilanza può, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

4.6. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettiva e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza è destinatario di tutte le segnalazioni e le informazioni ritenute utili a tale scopo.

I flussi informativi hanno con oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

Gli organi sociali, il Presidente, i Dirigenti, nonché tutti i dipendenti della **Società** sono tenuti ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

In particolare, i Destinatari sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- criticità che emergono dall'attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali addette;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da qualsiasi Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto 231 (ad es.: provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di Dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal Decreto 231;

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01
Modello di organizzazione e gestione	E.3 del 13.11.20	pag. 31 di 37

- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne dalle quali emergono responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto 231;
- le notizie -nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti –di eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

Deve essere altresì portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione, di cui si è venuti a diretta conoscenza, proveniente sia dai Dipendenti che da terzi, attinente la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 o comportamenti non in linea con il Modello adottato.

Il personale dipendente, e non, deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Codice Etico e del Modello o inerenti alla commissione di reati rilevanti ai fini 231.

A tali fini è istituito un canale di comunicazione confidenziale, consistente nell'invio all'Organismo di Vigilanza di corrispondenza riservata presso un indirizzo di posta elettronica certificata; tale modalità di trasmissione delle informazioni è intesa a garantire la riservatezza per i segnalatori del messaggio, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e indagini che ritenga necessari ad appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'Organismo di Vigilanza valuta l'opportunità di procedere a indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Oltre alle segnalazioni indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie con oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie con oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'Amministrazione Finanziaria, di Amministrazioni Locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale nel caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 32 di 37

- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

All'Organismo di Vigilanza devono inoltre essere comunicate le seguenti informazioni:

- le notizie relative a cambiamenti organizzativi (es. organigrammi, protocolli/procedure ecc.);
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal Decreto Legislativo n. 231/2001, è necessario che lo stesso individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, del Decreto in questione, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei Modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello"*.

5.1. Destinatari e condizioni

Sono tenuti all'osservanza del Modello e del Codice Etico e sono quindi destinatari del presente sistema disciplinare: i soggetti che nell'ambito della **Società** rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente; le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza da soggetto/i in posizione apicale, ossia i dipendenti della **Società**, ivi compresi i dirigenti, nonché i soggetti utilizzati da Bu Power Systems nell'ambito di appalto di servizi (i cc.dd. Lavoratori Subordinati), i lavoratori autonomi di cui agli artt. 2222 e seguenti del codice civile, che collaborino con **la Società** e, in generale, i consulenti esterni e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con **la Società** per lo svolgimento di prestazione lavorativa.

Il sistema disciplinare opera nei confronti di tutti i destinatari sopra individuati, nel caso

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 33 di 37

in cui siano accertate azioni non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate dal Modello o dal Codice Etico, a prescindere dall'instaurazione, o meno, e dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico dell'autore della violazione.

Nello specifico costituisce illecito disciplinare:

- a) la violazione delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico;
- b) la violazione delle prescrizioni contenute nella Parte Generale del Modello;
- c) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nel documento "Protocolli", facente parte del Modello;
- d) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello.

È sempre riconosciuto alla **Società** il diritto di chiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello medesimo.

5.2. Sanzioni

Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri

Le violazioni commesse da operai, impiegati e quadri dipendenti della **Società**, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la **Società** all'applicazione di misure previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, potranno comportare l'adozione delle seguenti sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro:

- (a) il rimprovero verbale;
- (b) il rimprovero scritto;
- (c) la multa;
- (d) la sospensione;
- (e) il licenziamento, con o senza preavviso.

Le sanzioni di cui alle lettere (a), (b), (c), (d) che precedono, saranno adottate in caso di mancanze che, in considerazione delle circostanze specifiche che le hanno determinate, non siano così gravi da rendere applicabile una diversa sanzione.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 34 di 37

La sanzione di cui alla lettera (d) invece potrà essere adottata nei confronti dei dipendenti colpevoli di mancanze che siano così gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto, oppure, in caso di recidiva di mancanze comportanti l'adozione di sanzioni di cui alle lettere (a), (b), (c) e (d), nei modi e con i tempi previsti dal Contratto Collettivo applicabile, oppure, qualora la finalità della condotta sia quella di assicurare un vantaggio personale, indipendentemente dalla gravità dell'inadempimento.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto del principio di proporzionalità, nonché, in generale, del Contratto Collettivo e delle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro. In ossequio al principio del contraddittorio sarà inoltre sempre assicurato il coinvolgimento del soggetto interessato: una volta formulata - in forma tempestiva e specifica - la contestazione dell'addebito, l'interessato avrà sempre la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di dirigenti

Le violazioni commesse da dirigenti della **Società**, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di misure previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto del principio di proporzionalità di cui al punto precedente, nonché, in generale, del Contratto Collettivo e delle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro.

Sanzioni nei confronti degli Amministratori

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte di amministratore è sanzionata, a seconda della gravità dell'infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- b) la revoca delle deleghe all'amministratore;
- c) la decurtazione degli emolumenti all'amministratore senza deleghe;
- d) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di
- e) revoca di cui all'art. 2383 c.c. (ossia la revoca).

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01
Modello di organizzazione e gestione	E.3 del 13.11.20	pag. 35 di 37

Sanzioni nei confronti di fornitori, appaltatori, Lavoratori Autonomi e consulenti esterni

I contratti stipulati dalla **Società** con i fornitori, appaltatori, Lavoratori Autonomi e consulenti esterni devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello adottato dalla **Società** ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, e dell'obbligo di attenersi a questi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla **Società**.

Adozione di Clausole di Salvaguardia in ambito contrattuale per i fornitori, appaltatori, Lavoratori Autonomi e consulenti esterni

Nei contratti con i fornitori, appaltatori, lavoratori autonomi e consulenti esterni sono inserite specifiche clausole che impegnino tali soggetti ad informare i propri dipendenti, utilizzati dalla **Società** o che svolgano la loro prestazione presso o in favore di quest'ultima, dei rischi che possono determinare la responsabilità amministrativa della **Società**, dell'esistenza del Codice Etico e dell'obbligo di attenersi a questo.

5.3. Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari

A seguito della segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza di violazioni al Modello, così come previsto al punto 4.6, il Cda, con il supporto del Responsabile del personale, apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le usuali modalità già previste per legge.

La fase di contestazione e di eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL), è condotta:

- dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Responsabile del personale della **Società**, per quanto concerne le violazioni compiute dal personale dipendente (ossia impiegati e quadri) e dai lavoratori autonomi e dai consulenti esterni;
- dal Consiglio di Amministrazione per le violazioni compiute dai dirigenti;
- dal Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea, a seconda dei casi, per le violazioni compiute da membri del Consiglio di Amministrazione o, eventualmente, dal Sindaco unico.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 36 di 37

6. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera, e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 213/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di promuovere l'aggiornamento del Modello, ove non provveda il Consiglio di Amministrazione.

7. L'INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'adeguata formazione e la costante informazione del personale in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Tenuto conto che le risorse umane rappresentano una componente indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di un'impresa, il rispetto di adeguati criteri di equità, correttezza e trasparenza nella selezione del personale e dei collaboratori esterni sono fattori essenziali ai fini di poter garantire un processo formativo e informativo efficace.

Tutti gli esponenti che operano all'interno, nonché i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la **Società** ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

BU Power Systems Italia	BU PowerSystems 	DM01	
Modello di organizzazione e gestione		E.3 del 13.11.20	pag. 37 di 37

Formazione ed informazione del personale

La **Società**, conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, provvede ad uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello.

In particolare, perciò che concerne la **comunicazione** si prevede:

- * l'invio di lettera a firma del Presidente a tutti i quadri sui contenuti del Decreto e sulle modalità di informazione/formazione previste all'interno della **Società**, di ulteriore informativa scritta nel caso di aggiornamenti e/o di variazioni nel Modello;
- * la consegna ai neo-assunti, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, di un "kit" informativo, anche attraverso posta elettronica, contenente estratto del Modello 231, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza;
- * in ogni caso, a valere per tutti i dipendenti, la società mette a disposizione per la consultazione il Modello organizzativo.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dell'Organismo di Vigilanza dei nominativi dei presenti.