

Documento PG2 del Modello 231

Descrizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n.231/2001

Stato di aggiornamento	Contenuti dell'aggiornamento
10.10.2024	Adozione da parte del Consiglio di Amministrazione del Modello 231
15.03.2026	Aggiornamento normativo al D.lgs. 30 dicembre 2025 n.211

- Il Modello 231 è elaborato sulla base delle Linee Guida di Confindustria edizione giugno 2021.
- Il Modello 231 è elaborato sulla base della realtà societaria rilevata a febbraio 2026.
- Il Modello 231 si applica a tutte le attività della società ed alle strutture (uffici, ecc.) della stessa, anche se da terzi in nome e per conto della Società.
- Il Modello 231 si applica a tutti i destinatari, sia interni, sia esterni alla Società, come individuati nella *Mappatura di commissione dei reati* (documento PG4 del Modello 231).
- **Il Modello è stato realizzato sulla base degli aggiornamenti normativi del D.lgs. n.231/2001 a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 30 dicembre 2025 n.211 relativo alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673 - che ha introdotto D.lgs. n.231/2001 il nuovo art.25 octies 2.**

Indice

1) Premessa	2
2) Descrizione del quadro normativo di riferimento	2
2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	2
2.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	3
2.3 Apparato sanzionatorio	3
2.4 Modelli di organizzazione, gestione e controllo	3
2.5 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni di categoria	4
3) Il progetto e la metodologia adottati dalla Società	4
4) Struttura del Modello 231 adottato dalla Società	5
4.1 Obiettivi e principi generali del Modello 231	5
4.2 La struttura del Modello 231	7
5) L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. n.231/2001	8
5.1 Identificazione dell'organismo di controllo interno	8
5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza	9
5.3 Reporting dell'OdV	10
5.4 Regolamento interno dell'OdV	10
5.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV e flussi informativi	10
5.6 Gestione delle segnalazioni ai sensi dell'art.6, c.2-bis del D.lgs. n.231/2001	11
6) Sistema disciplinare e sanzionatorio	11
7) Formazione e comunicazione	11
8) Adozione e criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231	11

Abbreviazioni utilizzate nel testo:

- IIT Hydrogen S.r.l. - GmbH: Società
- Decreto legislativo n.231/2001: D.lgs. n.231/2001 oppure anche solo Decreto
- Modello di organizzazione, gestione e controllo: Modello 231 oppure anche solo Modello
- Consiglio di Amministrazione: CdA
- Organismo di Vigilanza: OdV

N.B. Le revisioni rispetto al testo precedente sono evidenziate in colore **grigio**.

N.B.1 Nel testo si intendono sempre entrambi i generi maschile e femminile, anche ove non dichiarato.

1) Premessa

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati di cui al D.lgs. n.231/2001⁽¹⁾ è aggiornato sulla base della realtà societaria rilevata a febbraio 2026.

La prima versione del presente Modello 231 è stata realizzata nel 2024 da un gruppo di lavoro interno della Società, supportato dall'OdV, coinvolgendo le funzioni aziendali interessate e raccogliendo documenti, compiuti incontri e sopralluoghi e raccolte osservazioni e informazioni.

La presente versione è stata aggiornata considerando rispetto alle precedente versione:

- gli aggiornamenti normativi intervenuti;
- le modifiche organizzative e gestionali intervenute;
- il livello di efficacia dimostrato dal Modello 231 nel prevenire ed impedire il rischio di commissione dei reati presupposti della responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. n.231/2001;
- al riguardo, il Modello 231 ha dimostrato la sua piena efficacia non essendo stati commessi, neppure tentati, reati presupposti oppure violazioni del Modello 231 e dei suoi protocolli.

2) Descrizione del quadro normativo di riferimento

2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il Decreto legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 rubricato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento (adeguandosi ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha da tempo aderito) un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico delle aziende per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nel proprio interesse oppure a proprio vantaggio, da:

- *persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle aziende stesse o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'azienda medesima (c.d. soggetti “apicali”);*
- *persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.*

La responsabilità dell'azienda è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali le aziende che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso.

Il Decreto ha inteso, pertanto, costruire un Modello di responsabilità delle aziende conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva; di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo all'azienda, si vuole sollecitare quest'ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. n.231/2001 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata **nell'interesse** oppure **a vantaggio** dell'azienda: dunque non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all'azienda, bensì anche nell'ipotesi in cui il fatto illecito trovi ragione nell'*interesse* dell'azienda.

Non è, invece, configurabile una responsabilità dell'ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

N.B. Per la descrizione dei singoli reati e le modalità in cui il reato può essere commesso si fa riferimento, anche per una semplificazione e ottimizzazione nonché per garantire l'aggiornamento

¹ Il D.lgs. 8 giugno 2001, n.231, rubricato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000, n.300*”, è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001.

costante del Modello 231, si rimanda all'Appendice del documento PG4 *Mappatura dei rischi di commissione dei reati*.

2.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D.lgs. n.231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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 dell'ente stesso*” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

È opportuno ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. n.231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.3 Apparato sanzionatorio

A carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono previste:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste.

2.4 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto caratteristico del Decreto è l'attribuzione di un valore esimente ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dall'azienda. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'azienda 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 e 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;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “*colpa organizzativa*”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'azienda è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei Modelli organizzativi:

- 1) la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- 2) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto delinea il contenuto dei Modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

2.5 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni di categoria

Il Decreto prevede che i Modelli possono essere adottati, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti; a tal fine, il Modello della Società è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria, edizione giugno 2021.

3) Il progetto e la metodologia adottati dalla Società

La decisione di aggiornare il proprio Modello di organizzazione ex D.lgs. n.231/2001 è stata adottata dai vertici della Società nel 2024.

La decisione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è stato un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, clienti, fornitori, oltre che della collettività.

Il Decreto indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto (processi cosiddetti "*sensibili*").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della stessa e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale con le figure di riferimento della Società ha permesso di confrontare le attività aziendali con tutte le possibilità di reato previste dal Decreto e, di conseguenza, individuare i processi/attività sensibili.

Successivamente sono stati analizzati e formalizzati, per ogni processo/attività sensibile individuato nelle precedenti fasi, le modalità di svolgimento, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al Decreto.

Al termine dell'attività sopra descritta è stato definito l'aggiornamento del **Modello ai sensi del D.lgs. n.231/2001**, articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del Decreto e le indicazioni contenute nei codici di comportamento predisposti da Confindustria.

L'analisi è stata incentrata anche sulla rilevazione delle attività e procedure di controllo esistente con particolare riferimento a:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- individuazione dei compiti;

- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- attività di monitoraggio, al fine di consentire l'aggiornamento periodico/tempestivo delle deleghe e del sistema di controllo.

Al termine di quest'attività è stata definita una **Mappatura dei rischi** dei processi/attività sensibili verso cui indirizzare l'attività di analisi.

In conclusione, per garantire la risoluzione di eventuali *gap* rilevati con l'iniziale analisi del rischio sono state formalizzate diverse raccomandazioni contenute in uno specifico **Piano degli interventi per la prevenzione della commissione di reati ai sensi del D.lgs. n.231/2001**.

Per quanto concerne la commissione dei potenziali reati mediante comportamenti non conformi alle direttive e metodiche dettate e previste dalla Società, le principali misure preventive presenti nel Modello adottato sono:

1. una efficace informazione e comunicazione interna dei principi e delle metodiche definite nel Modello 231;
2. la costante vigilanza da parte dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
3. la garanzia dei flussi informativi nei confronti dell'OdV.

4) Struttura del Modello 231 adottato dalla Società

4.1 Obiettivi e principi generali del Modello 231

L'obiettivo del Modello 231 della Società è di configurare, adottare, verificare, mantenere aggiornato e migliorare un sistema di gestione strutturato ed organico di strumenti e di attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, situazioni, eventi e condotte che possono determinare una colpa organizzativa della Società per i reati contemplati dal D.lgs. n.231/2001.

I principi generali cui si ispira il Modello 231 della Società, al fine di inquadrare al meglio gli obiettivi da perseguire, il perimetro applicativo, l'ampiezza dei controlli e ogni altra sua componente essenziale sono di seguito illustrati.

Principio cautelare ex art.39. c.1 del D.lgs. n.231/2001

Il Modello 231 non è solo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi – come imposto dall'art. 6, c.1, lettera a) del D.lgs. n.231/2001 – ma anche ad operare in modo cautelare nel regolare ex ante eventuali situazioni che potrebbero pregiudicare, sul piano procedimentale, l'efficace difesa dell'ente.

Tra queste eventualità anche possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante.

A tal fine, il Modello 231 prescrive che, nel caso in cui il legale rappresentante fosse indagato per un reato presupposto ex "231", questo non può nominare il difensore della Società. Deve essere quindi un soggetto specificamente delegato dalla Società a nominare il difensore che tuteli gli interessi dell'azienda. Il principio applica l'art. 39, c.1, del D.lgs. n.231/2001 e le sentenze n.35387 del 2 settembre 2022 e n.32110 del 25 luglio 2023 della 3. sezione penale della Corte di Cassazione.

Concetto di idoneità del Modello

Affinché il Modello 231 risulti adottato in modo idoneo, esso si focalizza su alcuni elementi fondamentali:

1. i risultati derivanti da un'analisi dei rischi che sia effettivamente in grado di individuare le attività e i processi operativi della Società nell'ambito dei quali potrebbe verificarsi la commissione degli illeciti rilevanti ai fini della responsabilità ex D.lgs. n.231/2001 (documento *PG4 Mappatura*);
2. la definizione dei meccanismi preventivi relativi sia alla modalità di svolgimento delle attività, sia al controllo da garantire attraverso l'istituzione dell'OdV (documento *R1 Piano della attività di vigilanza dell'OdV*);
3. l'indicazione di obblighi informativi da e verso l'OdV (documento *PG5 Flussi informativi*);
4. l'elaborazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei presidi di prevenzione e delle misure organizzative stabilite;

Requisito dell'efficacia dell'attuazione del Modello

Il Modello 231 intende soddisfare questo principio tramite:

1. le verifiche periodiche del Modello (documento *R1 Piano della attività di vigilanza dell'OdV*), laddove siano scoperte significative violazioni delle procedure e dei protocolli stabiliti, ovvero quando intervengono mutamenti nella struttura organizzativa e nell'attività operativa;
2. l'efficacia del sistema disciplinare nel sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative indicate all'interno del Modello 231;
3. le attività di verifica del concreto funzionamento delle azioni correttive previste dal Modello 231 (documento *R1 Piano della attività di vigilanza dell'OdV*).

Adeguatezza

Il Modello 231 adottato è adeguato rispetto:

1. ai reati previsti dalla normativa, ai controlli previsti dal Modello e dalle procedure cui lo stesso rinvia;
2. alla specifica realtà organizzativa e operativa della Società;
3. al coordinamento ed all'integrazione con gli altri sistemi di gestione e controllo aziendale esistenti ed al rinvio all'impianto documentale esistente (documento *PG3 Quadro sinottico*).

Efficienza e flessibilità

Il Modello 231 così realizzato risponde al principio di efficienza inteso come congruenza fra la complessità del Modello stesso e la sua sostenibilità in termini economici, finanziari e organizzativi.

La Società è in costante divenire e per tale motivo il Modello adottato risponde anche al principio della flessibilità in modo da adattarsi con il minor impatto possibile alle diverse esigenze che possono sorgere.

Attuabilità e condivisione

Il Modello 231 è stato redatto in modo che la sua attuazione sia realizzabile in tutte le sue fasi ed in tutti i suoi aspetti, e per tale motivo esso è stato costruito in modo condiviso dai diversi destinatari.

Dinamicità e validità temporale

Le attività di verifica di adeguatezza del Modello 231 (documento *PG2 Descrizione del Modello*) e della *Mappatura dei rischi* (documento *PG4*) avvengono in modo continuo e il loro aggiornamento con cadenza almeno annuale.

Estensione

Il Modello 231 è stato sviluppato in relazione a tutte le aree della Società e la sua diffusione è estesa a tutti coloro che operano per conto della Società, sia al suo interno, sia ed esterno (i cosiddetti "destinatari").

Comprensibilità

Il Modello 231 è stato realizzato non per essere una teorica esposizione di procedure tecnico-giuridiche da esibire come prova di tutela nell'ipotesi che si sia verificato un reato, ma in modo comprensibili al fine di fornire una visione trasparente delle problematiche rilevate e di come esse sono state affrontate.

I documenti del Modello sono stati espressi in modo chiaro e redatti con un linguaggio idoneo ad essere compreso da coloro che poi gli dovranno applicare e/o verificare, con ricorso anche a rappresentazioni grafiche (documento *PG3 Quadro sinottico*) oppure tabellari (documento *PG4 Mappatura*).

Prudenza

Il principio di prudenza è concretizzato nel Modello 231 attraverso l'utilizzo nella *Mappatura dei rischi di commissione di reati* (documento *PG4*) di metodi idonei a rilevare i rischi senza sottovalutarne l'effettiva portata.

Coerenza

Il Modello 231 mostra coerenza tra i documenti e i destinatari del Modello e i presidi di controllo individuati (documenti della Parte Speciale- Serie *PS*).

Comparabilità e verificabilità

Nel Modello 231 tutte le informazioni e i dati in esso contenuti sono comparabili e verificabili nel tempo.

Effettività dell'attività di vigilanza

Il requisito dell'effettività dell'attività di vigilanza esercitata dall'OdV è presente nell'insieme di regole che l'OdV deve rispettare e adottare per dimostrare concretamente la vigilanza (documento *R1 Piano delle attività di vigilanza dell'OdV*).

Neutralità e imparzialità

La predisposizione del Modello 231 della Società è stata fatta da un gruppo di lavoro con un adeguato grado di indipendenza, affinché potesse rilevare in autonomia le possibili aree di rischio nelle quali intervenire.

Prevalenza della sostanza sulla forma

L'obiettivo posto nella realizzazione del Modello 231 è stato quello di verificare in primo luogo gli aspetti sostanziali del Modello, lasciando ai requisiti formali una funzione probatoria dell'efficacia del Modello stesso.

4.2 La struttura del Modello 231

Il Modello 231 adottato dalla Società si compone di:

A) PARTE GENERALE

- PG1 **Indice della documentazione del Modello 231**
- PG2 **Descrizione del Modello 231**
- PG3 **Quadro sinottico del Modello 231**
- PG4 **Mappatura dei rischi di commissione dei reati**
- PG5 **Flussi informativi all'OdV**

B) PARTE SPECIALE

- PS1 **Codice di comportamento**
- PS2 **Sistema disciplinare e sanzionatorio**
- PS3 **Procedura per la gestione delle segnalazioni e per la tutela della persona che segnala (whistleblowing)**
- PS4 **I protocolli del Modello 231**

C) REGISTRAZIONI

- R1 **Piano triennale della vigilanza dell'OdV**
- R2 **Piano dell'informazione e della formazione sul Modello 231**
- R3 **Piano degli interventi**

Il Modello adottato dalla Società risponde a tutti gli obblighi legislativi del D.lgs. n.231/2001:

Riferimenti al D.lgs. n.231/2001	Elementi del Modello 231
Art.6, c.1, lett. a): adozione di un Modello	PG2 Descrizione del Modello, cap. 3 e 4
Art.6, c.1, lett. b e d): adozione di un OdV	PG2 Descrizione del Modello, cap. 5
Art.6, c.2, lett. a): individuare le attività a rischio di reato	PG4 Mappatura dei rischi di reato
Art.6, c.2 bis: gestione delle segnalazioni	PS3 Procedura <i>whistleblowing</i>
Art.6, c.2, lett. b): programmare la formazione e attuare le decisioni	PG2 Descrizione del Modello, cap. 7 PS Protocolli del Modello 231 R1 Piano di vigilanza dell'OdV R2 Piano informazione e formazione R3 Piano degli interventi
Art.6, c.2, lett. c): modalità per gestire le risorse finanziarie (assicurare la trasparenza e la tracciabilità delle risorse finanziarie)	PG2 Cap. 5.1: budget dell'OdV PS Protocolli e Procedure

Riferimenti al D.lgs. n.231/2001	Elementi del Modello 231
Art.6, c.2, lett. d): obblighi di informazione all'OdV	PG5 Flussi informativi all'OdV PS3 Procedura whistleblowing
Art.6, c.2, lett. e): sistema sanzionatorio	PS2 Sistema disciplinare e sanzionatorio

Tutti i documenti che costituiscono il Modello 231 e gli ulteriori documenti aziendali correlati al Modello sono desumibili nella *Mappatura dei rischi di reato* (documento PG4 del Modello).

Tra questi documenti, si ritengono indispensabili ai fini dell'integrità del Modello 231, e come tale devono intendersi integralmente richiamati e ne costituiscono parte sostanziale ai fini della prevenzione della commissione di reati:

- il contenuto di tutta la documentazione adottata dalla Società nell'ambito del Sistema di gestione adottato secondo gli standard ISO, con particolare riferimento alle procedure adottate, agli esiti degli audit e del Riesame di direzione;
- il contenuto di tutta la documentazione adottata dalla Società in materia di sicurezza sul posto di lavoro, con particolare riferimento anche al Documento di Valutazione dei rischi, alle registrazioni ed alle procedure e istruzioni operative adottate;
- il contenuto dei documenti e le registrazioni correlate e richiamate nei vari documenti del Modello 231, per esempio: le licenze, le concessioni, le abilitazioni e le autorizzazioni in possesso della Società; l'Atto costitutivo e lo Statuto; gli Organigrammi; il GDPR adottato ai sensi del Regolamento UE 2016/679; le deleghe e le procure; MUD, Registri c/s rifiuti; ecc.

5) L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. n.231/2001

5.1 Identificazione dell'organismo di controllo interno

In attuazione di quanto previsto dal Decreto il quale, all'art.6, lett.b), pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità l'affidamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, considerate le dimensioni della Società, è stato deciso che l'organismo destinato ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura plurisoggettiva. I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV, il loro eventuale compenso e la durata in carica del suddetto organismo saranno individuati con delibera del CdA.

La cessazione dell'incarico dell'OdV per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'OdV è stato costituito.

I componenti dell'OdV dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

A tal riguardo si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario, cioè, che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'OdV non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né essere titolari all'interno dello stesso di funzioni di tipo politico o manageriali di vertice;
- infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che all'interno dell'OdV sia presente un soggetto, anche esterno all'organizzazione, con professionalità adeguata in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

Con riguardo a tali requisiti, nel corso del CdA saranno forniti, al momento della nomina dell'OdV, adeguati chiarimenti ed informazioni relativamente alla professionalità dei suoi componenti e il curriculum vitae di ciascun membro sarà posto agli atti del consiglio.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

È pertanto rimesso al suddetto collegio il compito di svolgere, come OdV, le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV potrà essere supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto di norma nell'ambito delle risorse presenti all'interno dell'organizzazione), oltre ad avvalersi del supporto delle altre funzioni di direzione che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

Mediante appositi documenti organizzativi interni, elaborati di volta in volta dalle Funzioni di supporto interessate, potranno essere stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto staff dedicato, il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, il ruolo e le responsabilità specifiche dello stesso.

L'OdV potrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento etc.).

All'OdV verrà attribuito un budget di spesa, al fine di assicurare la massima autonomia ed indipendenza, deliberato di anno in anno dal CdA tenendo conto delle eventuali necessità rappresentate dall'OdV nello svolgimento del proprio mandato (quali, ad es., il ricorso ad eventuali consulenze, le risorse per la realizzazione delle attività di verifica, delle attività di formazione/comunicazione nonché per l'aggiornamento degli strumenti utilizzati). Nell'elaborazione del budget l'OdV si può avvalere dell'ausilio delle strutture dell'organizzazione più appropriate.

5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza

All'OdV della Società sarà affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato/illecito considerate;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura organizzativa della Società di prevenire la commissione dei reati/illeciti considerati;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni organizzativo – gestionali e alle novità legislative e regolamentari.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree di Rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo organizzativo-gestionale dell'Ente; il che conferma l'importanza di un processo formativo/informativo del personale dipendente e dei collaboratori;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree di rischio, anche attraverso la sistematica organizzazione e raccolta dei report sugli incidenti e sui mancati incidenti, ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree di Rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, predisporre la documentazione organizzativa contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nei Protocolli per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con gli altri organi e gruppi dell'organizzazione (anche attraverso apposite riunioni) per un migliore monitoraggio delle attività nelle Aree di Rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto

costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree di Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni che possano esporre lo stesso e/o i suoi membri al rischio di reato/illecito;

- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti per le diverse tipologie di reati/illeciti (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, etc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Responsabili delle diverse aree della Società per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.).

5.3 Reporting dell'OdV

Sono assegnate all'OdV della Società due linee di reporting:

- a) la prima, su base continuativa, direttamente con la Direzione;
- b) la seconda, su base periodica, nei confronti del CdA e gli altri organismi di vigilanza.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OdV trasmette al CdA un report scritto sull'attuazione del Modello 231.

5.4 Regolamento interno dell'OdV

È data facoltà all'OdV della Società di dotarsi di un regolamento che, in conformità ai principi generali stabiliti nel Modello 231, disciplini dettagliatamente lo svolgimento dei compiti e delle attività di competenza dell'OdV nonché il sistema di assunzione delle decisioni.

5.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV e flussi informativi

I flussi informativi all'OdV sono definiti nell'apposito protocollo (documento *PG5* del Modello 231).

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna ad un indirizzo e-mail dedicato in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

All'OdV devono essere obbligatoriamente trasmesse le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal Decreto e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti in relazione ai reati di cui al D.lgs. n.231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie;
- le richieste, l'eventuale erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- l'affidamento di appalti a seguito di gare a livello nazionale o europeo ovvero a trattativa privata;

- commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- anomalie o criticità riscontrate nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.lgs. n.231/2001;
- segnalazioni ed eventuali eccezioni oppure situazioni che richiedono un aggiornamento del Modello;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

5.6 Gestione delle segnalazioni ai sensi dell'art.6, c.2-bis del D.lgs. n.231/2001

La Società rientra tra i soggetti che devono applicare la procedura di tutela dei segnalanti ai sensi dell'art.2, comma 1, lettera q), punto 3 del D.lgs. n.24/2023. A tal fine la Società ha elaborato una apposita procedura (documento PS3 *Procedura per la gestione delle segnalazioni e per la tutela della persona che segnala (whistleblowing)*).

In ragione di questa norma, l'OdV è stato nominato quale soggetto autonomo e indipendente preposto alla gestione del canale interno delle segnalazioni ex art.4, comma 2 del D.lgs. n.24/2023 e quindi deve raccogliere e gestire eventuali segnalazioni secondo quanto prescritto dal citato decreto.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.lgs. n.231/2001, in accordo a quanto disposto nel documento PS2 *Sistema disciplinare e sanzionatorio* sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate.

6) Sistema disciplinare e sanzionatorio

Il D.lgs. n.231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello 231, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

La Società si è dotata a tal fine di un apposito *Sistema disciplinare e sanzionatorio* del Modello 231 (documento PS2 del Modello 231).

7) Formazione e comunicazione

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello 231, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione secondo l'apposito *Piano dell'informazione e della formazione sul Modello 231* (documento R2 del Modello 231).

8) Adozione e criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231

Il CdA delibera in merito all'aggiornamento del Modello 231, anche su segnalazione dell'OdV, e del suo adeguamento in funzione di modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie per:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di *business*;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello 231 viene, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale.

Ad ogni modo, la Mappatura dei rischi di commissione di reato (documento PG4 del Modello 231) viene sottoposta con cadenza almeno annuale ad un riesame dell'OdV ed eventualmente ad un aggiornamento, se ritenuto necessario, da parte del CdA.

Il Modello 231 entra in vigore alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di IIT Hydrogen S.r.l. - GmbH e si ritiene applicabile nei confronti dei destinatari al momento della notifica agli stessi.
