	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SISTEMI SALERNO - RETI GAS S.P.A.

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231  
 “DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE”

## PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE


APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA: 31 MARZO 2022

Revisione	Descrizione attività svolte
1.0	Prima emissione del documento. Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22/03/2012
2.0	Aggiornamento del Modello con le variazioni intervenute al d.lgs. 231/01 nonché alla realtà Societaria. Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11/06/2018
3.0	Aggiornamento del Modello con le variazioni intervenute al d.lgs. 231/01. Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 16/12/2021
4.0	Aggiornamento del Modello con le variazioni intervenute al d.lgs. 231/01. Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31/03/2021

*Documento riservato alla circolazione interna. E' vietata la diffusione e la riproduzione esterna in tutto o in parte senza la preventiva autorizzazione scritta di Sistemi Salerno - Reti Gas S.p.A.*


**SISTEMI SALERNO - RETI GAS S.P.A.**

Via Stefano Passaro 1 - 84135 Salerno  
CF 04080690656

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

## INDICE

DEFINIZIONI E RIFERIMENTI .....	3
<b>1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>5</b>
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTE DA REATO PRESUPPOSTO .....	5
1.2 LE FATTISPECIE DI REATO .....	6
1.3 AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE DEL DECRETO.....	15
1.4 L'IMPIANTO SANZIONATORIO .....	15
1.5 DELITTI TENTATI .....	17
1.6 RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.....	17
1.7 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: ADOZIONE ED ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ.....	17
1.8 LA LEGGE 190/2012 "DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE" .....	19
1.9 RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA NEI GRUPPI D'IMPRESE .....	20
1.10 I DESTINATARI DEL MODELLO.....	20
1.11 CENNI SU LINEE GUIDA DI CATEGORIA DI RIFERIMENTO .....	21
<b>2. DESCRIZIONE DI SISTEMI SALERNO - RETI GAS SPA .....</b>	<b>22</b>
2.1 L'ASSETTO DI GOVERNANCE .....	24
2.2 ORGANI E COMPETENZE .....	24
2.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	25
2.4 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE ADOTTATI .....	26
2.5 IL CODICE DI REGOLAMENTAZIONE PER LA DISCIPLINA DELLA GOVERNANCE DI GRUPPO .....	27
2.6 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE .....	27
2.7 UTILIZZO E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE .....	28
<b>3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO: METODOLOGIA SEGUITA PER IL SUO AGGIORNAMENTO .....</b>	<b>29</b>
3.1 LA METODOLOGIA ADOTTATA .....	29
3.2 IL PROGETTO DI SISTEMI SALERNO - RETI GAS S.P.A. PER L'AGGIORNAMENTO DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001 .....	30
3.3 I PRINCIPI GENERALI PREVENTIVI .....	32
3.4 RINVIO: IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	35
3.5 MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO .....	35
<b>4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>37</b>
4.1 REQUISITI E FUNZIONI .....	37
4.2 NOMINA E COMPENSO .....	38
4.3 DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE .....	38
4.4 LE RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	39
4.5 I COLLABORATORI DELL'OdV (INTERNI ED ESTERNI) .....	39
4.6 POTERI E RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	39
4.7 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - FLUSSI INFORMATIVI .....	41
4.8 SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE - WHISTLEBLOWING .....	42
4.8.1 IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING .....	42
4.8.2 MODALITÀ DI TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI E DELLE SEGNALAZIONI .....	43
4.9 RACCOLTA E ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI .....	43
4.10 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI .....	43
4.11 RAPPORTI CON IL COLLEGIO SINDACALE ED IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA .....	44
4.12 IL BUDGET DI DOTAZIONE .....	44
<b>5. COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE .....</b>	<b>45</b>
5.1 PREMessa.....	45
5.2 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	46
5.3 PIANO FORMATIVO .....	46
5.4 CONTENUTI DELLA SEZIONE FORMATIVA .....	47
5.5 DIFFUSIONE AI DIPENDENTI .....	47
5.6 DIFFUSIONE AI COLLABORATORI ESTERNI .....	48
<b>6. ADOZIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>49</b>

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

## DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

**Aree Sensibili:** processi aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 e norme correlate o successive modifiche e integrazioni;

**CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato agli Esponenti Aziendali della Società;

**Codice Etico:** il Codice portante i principi valoriali e comportamentali definiti dalla Società Capogruppo (Sistemi Salerno - Holding Reti e Servizi Spa);

**Collaboratori:** i soggetti aventi rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;

**D. Lgs. 231/2001 o il Decreto:** il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni;

**Destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello:** membri degli Organi Sociali, soci, dipendenti, collaboratori, consulenti, clienti, fornitori e partner;

**Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti;

**Esponenti Aziendali:** tutti i dipendenti e collaboratori, coloro che hanno poteri di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza<sup>1</sup> aventi un rapporto di lavoro con l'ente, compresi i membri degli Organi Societari nonché i soci;

**Fornitori:** i fornitori di beni, opere e servizi, anche intellettuali, inclusi i consulenti e gli outsourcers, non legati alla Società da vincoli societari o di subordinazione, bensì da rapporti contrattuali;

**Flussi informativi:** dati e informazioni che i soggetti indicati sono obbligati a fornire all'Organismo di Vigilanza della Società periodicamente o "ad evento";

**Legge, 30/11/2017 n° 179:** 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 (17G00193) (GU n.291 del 14-12-2017). Vigente al: 29-12-2017;

**Linee Guida:** Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 Approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 (aggiornate a giugno 2021);

**Modello (o "MOG"):** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, D.Lgs. n. 231/2001;


**Organi Sociali:** l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;

**Organismo di Vigilanza o OdV:** ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) D.lgs. 231/01, l'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;

**P.A.:** ogni ente di natura pubblica e società a partecipazione pubblica, comprese le Autorità di vigilanza. Con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, sono considerati gli esponenti di essa, in veste di "pubblici ufficiali" o di "incaricati di un pubblico servizio";

**Partners:** le controparti contrattuali con le quali la Società intrattenga una forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. A.T.I., joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere);

<sup>1</sup> Cfr. art. 5 del D.Lgs. 231/01


	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

**Protocollo:** insieme dei presidi procedurali e comportamentali e delle attività di controllo poste in essere al fine di ridurre il rischio di commissione di reato;

**Reati:** le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni;

**Sistema Di Controllo (SCI):** Sistema di Controllo Interno adottato dalla Sistemi Salerno - Reti Gas Spa;

**Società:** Sistemi Salerno - Reti Gas Spa (di seguito anche “Società”).

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

## 1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 riporta il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (da ora: il Decreto) dal titolo “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”, la quale introduce per la prima volta nell’ambito del nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti, anche sprovvisti di personalità giuridica, per i reati posti in essere da parte di coloro che agiscono in nome e per conto dell’Ente che rappresentano, nell’interesse o vantaggio dello stesso. Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede la responsabilità delle persone giuridiche come conseguenza di determinate categorie di reato poste in essere a suo vantaggio o interesse da soggetti che rivestono incarichi di rappresentanza o amministrazione dell’Ente, attribuendo il compito del relativo accertamento al giudice penale di regola nell’ambito dello stesso procedimento nel quale viene accertata la sussistenza o meno del reato presupposto.

Tale responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto; tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio dell’ente e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio del proprio ente, da amministratori e/o dipendenti.

Gli art. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono la possibilità per l’Ente di **non incorrere nella responsabilità amministrativa** dipendente da reato se prova che:

- prima della commissione del reato, l’**organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione e Gestione** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- 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;
- i soggetti hanno compiuto il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione e Gestione.

### 1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTE DA REATO PRESUPPOSTO


L’articolo 5 del decreto legislativo 231 del 2001, rubricato “*Responsabilità dell’Ente*”, stabilisce i requisiti di natura oggettiva e soggettiva che devono sussistere contemporaneamente per poter imputare all’Ente la responsabilità del reato.

Il primo comma circoscrive la responsabilità amministrativa dell’Ente ai soli reati commessi “*nel suo interesse o a suo vantaggio*”; la previsione introduce così un primo presupposto “*oggettivo*” di connessione tra un fatto di reato commesso dalla persona fisica e la persona giuridica, che risponde alla modalità finalistica del reato stesso, quale la sua attitudine a realizzare un interesse per la società o un vantaggio per questa.

Il comma 2 dell’articolo 5 del d.lgs. 231/01, inoltre, delimita la responsabilità dell’ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, venga commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La sopra citata norma va letta in combinazione con quella dell’articolo 12, primo comma, lettera a), ove si stabilisce un’attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui “*l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*”. Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l’interesse proprio che quello dell’ente, quest’ultimo sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l’interesse dell’agente rispetto a quello dell’ente, sarà possibile un’attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l’ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell’illecito.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

L'Ente può essere ritenuto responsabile qualora il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I suddetti termini risultano alternativi: l'"interesse" ha un'indole soggettiva, inequivocabilmente riferibile alla sfera volitiva del soggetto (persona fisica) che agisce, suscettibile di una valutazione *ex ante*, consistente nella finalizzazione della condotta rispetto ad un'esigenza dell'ente, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Situazione d'interesse che può risultare "*esclusiva o concorrente*" per l'ente, purché non esclusiva rispetto all'autore del reato o al terzo, in tal caso venendo meno il richiesto presupposto oggettivo.

Diversamente, la natura del vantaggio è oggettiva e opera *ex post*: anche in assenza di un fine *pro società* la realizzazione di un risultato utile per l'ente collettivo, causalmente derivante dalla condotta posta in essere dall'autore del reato, è in grado di incardinare la responsabilità del soggetto metagiuridico.

Il concetto di "vantaggio" è più ampio di quello di interesse e non presuppone necessariamente il conseguimento di un'utilità economica, potendo limitarsi a sostanziare ad es. l'acquisizione di particolari posizioni nel mercato, ovvero di una condizione di preferenza.

Quanto al presupposto soggettivo, sempre il cit. art. 5 opera una distinzione categoriale tra coloro che rivestono una funzione di gestione e rappresentanza dell'ente collettivo e coloro che svolgono mansioni meramente esecutive sotto la direzione ed il controllo dei primi.

Ne consegue una diversificazione dell'onere probatorio: nella prima ipotesi, di rilievo difensivo a carico dell'ente, nella seconda, dimostrativo della responsabilità e a carico dell'Accusa.

La duplice categoria soggettiva distingue due categorie di Esponenti aziendali<sup>2</sup>:

- **soggetti in "posizione apicale"**, (art. 5, comma 1, lett. a), quali "*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*";
- **soggetti "sottoposti"**, (comma 1, lett. b), quali lavoratori dipendenti, collaboratori o anche soggetti esterni all'ente (es. consulenti e *outsourcers*), ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o, ancora, se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (articolo 8 D. Lgs. 231/01).

## 1.2 LE FATTISPECIE DI REATO


Nel corso degli ultimi anni le fattispecie di reato previste all'interno del D. Lgs. 231/01 hanno subito un notevole ampliamento coerentemente con quanto dichiarato dal legislatore nella lettera accompagnatoria l'emanazione del Decreto:

*"[...] favorire il progressivo radicamento di una cultura aziendale della legalità che, ove imposta ex abrupto con riferimento ad un ampio novero di reati, potrebbe fatalmente provocare non trascurabili difficoltà di adattamento".*

La possibilità offerta dal decreto di ampliare la gamma dei reati contemplati rende lo strumento giuridico efficace; sarà possibile per il legislatore, in questo modo, ricondurre all'operatività aziendale quei reati che di volta in volta si reputano rientranti nel campo di azione dell'ente, in coerenza con le dinamiche sociali

---

<sup>2</sup> Nel seguito unitariamente indicati quali soggetti legati da un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, anche dirigenziale, con la società ed operanti nel suo nome/interesse.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022


ed economiche, e allo stesso tempo prevedendo, come requisito di efficacia del sistema dei controlli aziendali, un costante aggiornamento ed adeguamento del modello.

In base al D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso<sup>3</sup>.

Le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001 possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nella seguente tabella:

#	RIFERIMENTO ART. D. LGS. 231/01	FATTISPECIE DI REATO
1	24	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
2	24-Bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
3	24-Ter	Delitti di criminalità organizzata
4	25	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
5	25-Bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6	25-Bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio
7	25-Ter	Reati societari
8	25-Quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
9	25-Quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
10	25-Quinquies	Delitti contro la personalità individuale
11	25-Sexies	Reati di abuso di mercato
12	25-Septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
13	25-Octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
14	25-Octies.1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
14	25-Novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
15	25-Decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
16	25-Undecies	Reati Ambientali
17	25-Duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

<sup>3</sup> L'articolo 23 del D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

#	RIFERIMENTO ART. D. LGS. 231/01	FATTISPECIE DI REATO
18	25-Terdecies	Razzismo e Xenofobia
19	25-Quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
20	25-Quinquesdecies	Reati Tributari
21	25-Sexiesdecies	Contrabbando
22	Reati transazionali	Reati transnazionali

Di seguito, si riporta il dettaglio dei reati inclusi nei suddetti articoli del Decreto.

Artt. 24 e 25, Reati nei confronti della P.A.<sup>4</sup>

- *malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);*
- *indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.)<sup>5</sup>;*
- *frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);*
- *truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.)<sup>6</sup>;*
- *truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);*
- *frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)<sup>7</sup>;*
- *reati di cui all'art. 2 della Legge n. 898 del 23 dicembre 1986 in materia di controlli degli aiuti comunitari alla produzione dell'olio di oliva (Conversione in legge, con modificazioni, del d.l. 27 ottobre 1986, n. 701);*
- *peculato (art. 314 c.p.);*
- *peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);*
- *concussione (art. 317 c.p.)<sup>8</sup>;*
- *corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.)<sup>9</sup>;*
- *corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);*
- *circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);*
- *corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);*
- *induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)*
- *corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);*
- *pene per il corruttore (art. 321 c.p.);*
- *istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);*
- *peculato, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi della C.E.E. o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri (art. 322-bis c.p.)<sup>10</sup>*
- *abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);*
- *traffico di influenze illecite (346 - bis c.p.)<sup>11</sup>.*

Art. 24-bis, Delitti informatici e trattamento illecito di dati:

- *documenti informatici (art. 491-bis c.p.);*
- *accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);*

<sup>4</sup> Come da ultimo novellati dalla legge 27 maggio 2015 n. 69 e dalla Legge n. 3 del 2019

<sup>5</sup> Così come novellato dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3

<sup>6</sup> Così come novellato dall'art. 8, comma 1 del D.Lgs. 10 aprile 2018 n.36

<sup>7</sup> Così come modificato dall'art. 9, comma 1 del D.Lgs 10 aprile 2018 n. 36


<sup>8</sup> Così come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b) della legge 9 gennaio 2019, n. 3

<sup>9</sup> Così come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. n) della legge 9 gennaio 2019, n. 3

<sup>10</sup> Così come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. o) n.2 e n.3 della Legge 9 gennaio 2019, n. 3

<sup>11</sup> Da ultimo introdotto con la Legge 9 gennaio 2019, n. 3.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

- *detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso e sistemi informatici o telematici (art. 615-  
quater c.p.);*
- *diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o  
interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);*
- *intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche  
(art. 617-*quater* c.p.);*
- *installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni  
informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);*
- *danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);*
- *danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente  
pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);*
- *danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);*
- *danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);*
- *frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-  
quinquies c.p.);*
- *perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (Decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105 convertito  
in legge con modifiche dalla legge 18 novembre 2019, n. 133 Articolo 1).*

Art. 24-ter, Delitti di criminalità organizzata:


- *associazione a delinquere (art. 416 c.p.);*
- *associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);*
- *scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)<sup>12</sup>;*
- *sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);*
- *riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);*
- *tratta di persone (art. 601 c.p.);*
- *traffico di organi prelevati su persona vivente (art. 601 bis c.p.);*
- *acquisto o alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);*
- *promozione, organizzazione, finanziamento ecc. dell'immigrazione clandestina (art. 12, d.lgs. n.  
286/1998);*
- *associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d. P.R. n.  
309/90);*
- *Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in  
luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di  
armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)<sup>13</sup>.*

Art. 25-bis, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:

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

<sup>12</sup> Così come modificato dalla legge 21.5.2019, n. 43

<sup>13</sup> Cfr. art.2 della legge 18 aprile1975, n. 110 così come novellato dall'art. 5, comma 1, lett. b), n. 2 del D.Lgs. 10 Agosto 2018, n. 104

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

**Art. 25-bis.1, Delitti contro l'industria e il commercio:**

- *turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);*
- *illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.);*
- *frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);*
- *frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);*
- *vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);*
- *vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);*
- *fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);*
- *contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei protocolli agroalimentari (art. 517 quater c.p.).*

**Art. 25-ter, Reati societari:**

- *false comunicazioni sociali (art. 2621 c. c.);*
- *fatti di lieve entità (art. 2621 bis c. c.);*
- *false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c. c.);*
- *false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c. c.);*
- *impedito controllo (art. 2625 c. c. così come modificato dal D.lgs. 39/2010, in attuazione della direttiva 2006/43/CE);*
- *indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c. c.);*
- *illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c. c.);*
- *illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c. c.);*
- *operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c. c.);*
- *omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.);*
- *formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);*
- *indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c. c.);*
- *illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);*
- *aggiotaggio (art. 2637 c.c.);*
- *ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).*
- *corruzione tra privati (art. 2635 co. 3 c.c.)<sup>14</sup>;*
- *istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)<sup>15</sup>.*


**Art. 25-quater, Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico:**

- *associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);*
- *assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);*
- *arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);*
- *organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater 1 c.p.);*
- *addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);*
- *condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);*
- *attentato per finalità di terrorismo o di eversione (art. 280 c.p.);*
- *atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.); sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.); istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);*
- *misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 d.l. 15.12.1979, n. 265 conv. con l. 6.2.1980, n. 15) nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.*

**Art. 25-quater.1, Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).**

<sup>14</sup> Come modificato dal d.lgs. 15 marzo 2017 n. 38, che ha altresì introdotto il reato di "Istigazione alla corruzione" e dall'art. 1, comma 5, lett. a) della Legge 9 gennaio 2019, n.3

<sup>15</sup> Abrogato ultimo comma dall'art. 1, legge 9 gennaio 2019 n. 3

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

Art. 25-quinquies, Delitti contro la personalità individuale:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)<sup>16</sup>;
- adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

Art.25-sexies, Abusi di mercato:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. n. 58 del 1998 <sup>17</sup>);
- manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. n. 58 del 1998).

Art. 25-septies, Reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.)<sup>18</sup> e lesioni colpose gravi o gravissime (artt. 590 c.p.)<sup>19</sup>, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Art. 25-octies, Reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio<sup>20</sup> (art. 648-bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) e, da ultimo, auto-riciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.).

Art. 25-octies.1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti:

- Art. 493-ter - *Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti;*
- Art. 493-quater - *Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti;*
- Art. 640-ter - *Frode informatica ("nell'ipotesi aggravata della realizzazione di un trasferimento di denaro di valore monetario o di valuta virtuale").*

Art.25-novies, Delitti in materia di diritto d'autore:

- *in tema di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies l. 22 aprile 1941, n. 633).*

Art. 25-decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (cfr. art. 377 bis c.p.).

Art. 25-undecies, Reati ambientali<sup>21</sup>:

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452- octies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.),
- danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p.),
- reati di cui all'art.137 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di scarichi di acque reflue;
- reati di cui all'art.256 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata;

<sup>16</sup> Da ultimo inserito con modifiche dalla l. n. 199/2016, in vigore dal 4 novembre 2016.


<sup>17</sup> Come modificato, al pari dell'art. 185, dal d.lgs. 10 agosto 2018 n. 107.

<sup>18</sup> Così come modificato dall'art. 12, comma 2 della Legge 11 gennaio 2018, n. 3

<sup>19</sup> Così come modificato dall'art. 12 comma3 della Legge 11 gennaio 2018 n. 3

<sup>20</sup> Come da ultimo modificato dal d.lgs 25 maggio 2017 n. 90.

<sup>21</sup> Come novellati dalla legge 22 maggio 2015 n. 68.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022


- reati di cui all'art.257 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di bonifica di siti;
- reati di cui all'art.258 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati alla violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
- reati di cui agli artt.259 e 260<sup>22</sup> della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati al traffico illecito di rifiuti;
- reati di cui all'art.260-bis della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di tracciabilità dei rifiuti;
- reati di cui all'art.279 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di autorizzazioni ambientali e superamento dei valori limite di emissioni;
- reati di cui agli artt.1, 2, 3-bis e 6 della Legge n. 150 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
- reati di cui all'art.3 della Legge n. 549 del 28 dicembre 1993, correlati alla produzione, al consumo, all'importazione, all'esportazione alla detenzione ed alla commercializzazione di sostanze lesive indicate dalla tabella A allegata alla medesima Legge n. 549/1993;
- reati di cui agli artt.8 e 9 D. Lgs. n.202 del 6 novembre 2007, correlati all' inquinamento provocato dalle navi.

Art. 25-duodecies, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, d.lgs. 25 luglio 1998 n. 286)<sup>23</sup>. I nuovi reati presupposto richiamati sono rispettivamente, ex art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. n. 286/1998:

- *Comma 3: "Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui:*
  - a) *il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;*
  - b) *la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;*
  - c) *la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;*
  - d) *il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;*
  - e) *gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplosive.*
- *Comma 3-bis. Se i fatti di cui al comma 3 sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del medesimo comma, la pena ivi prevista è aumentata.*
- *Comma 3-ter. La pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona se i fatti di cui ai commi 1 e 3:*
  - a) *sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento;*
  - b) *sono commessi al fine di trarre profitto, anche indiretto.*
- *Comma 5. Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni. Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà".*

<sup>22</sup> Richiamo da intendersi riferito all'art. 452 quaterdecies c.p. ai sensi dell'art. 7 ex D.Lgs. 21/2018

<sup>23</sup> Come da ultimo novellato dalla legge 17 ottobre 2017 n. 161.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

Art. 25-terdecies, Razzismo E Xenofobia (Articolo Aggiunto dalla Legge n. 167, 20 novembre 2017 che richiama l'art. 3, comma 3-bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654<sup>24</sup>).

- *Art. 604 bis c.p., 3° comma "si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge citata".*

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

- *Frode in manifestazioni sportive (art. 1 legge 13 dicembre 1989, n. 401);*
- *Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 legge 13 dicembre 1989, n. 401).*

Art. 25-quinquesdecies, Reati Tributari<sup>25</sup>:


- *Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 2, comma 1 e comma 2 bis D. Lgs. 74/2000);*
- *Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (articolo 3 D. Lgs 74/2000);*
- *Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs 74/2000);*
- *Omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs 74/2000);*
- *Indebita compensazione (art. 10-quarter D. Lgs 74/2000);*
- *Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 8, comma 1 e comma 2 bis);*
- *Occultamento o distruzione di documenti contabili (articolo 10 D. Lgs 74/2000);*
- *Delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (articolo 11 D. Lgs 74/2000).*

Art. 25 sexiesdecies, Contrabbando:

- *Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine doganali (art. 283 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Altri casi di contrabbando (art. 292 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 - bis del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*

<sup>24</sup> Richiamo da intendersi riferito ora all'art. 604 bis c.p., 3° comma, ai sensi dell'art. 7, d.lgs. 21/2018.


<sup>25</sup> Le fattispecie di reato di Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs 74/2000), Omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs 74/2000) e Indebita compensazione (art. 10-quarter D. Lgs 74/2000) sono configurabili qualora commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

- *Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 - ter del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 - quater del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale).*

Legge n.146 del 16 marzo 2006, Reati transazionali in tema di associazione a delinquere, di natura semplice o mafiosa, riciclaggio e tratta di emigrati. Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'ente collettivo può essere chiamato a rispondere anche dei reati-presupposto commessi all'Estero, qualora:

- *sia ivi commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi del cit. art. 5, comma 1;*
- *l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;*
- *ricorrano le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che l'autore-persona fisica sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);*
- *nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.*

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

### 1.3 AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE DEL DECRETO

Con riferimento al “perimetro” di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al Codice penale, attraverso l’articolo 4, il D. Lgs. 231/01 prevede che l’ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all’estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- esso abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell’ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell’ente stesso.

### 1.4 L’IMPIANTO SANZIONATORIO

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in **Pecuniarie, Interdittive, Confisca, Pubblicazione Della Sentenza.**

#### Sanzioni Pecuniarie

Le **sanzioni pecuniarie**, che sono sempre applicate in caso di responsabilità dell’ente, sono determinate dal giudice attraverso un sistema basato su “quote”. L’importo della singola quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 e viene fissato sulla base della situazione economica/finanziaria dell’ente, allo scopo di assicurare l’effettività della sanzione. Il giudice determina il numero delle quote (in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado della responsabilità dell’ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

- l’autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l’ente abbia risarcito integralmente il danno oppure, abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso, ovvero sia stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Nel caso dei reati di abusi di mercato se il prodotto o il profitto dell’ente è di rilevante entità la sanzione è aumentata sino a dieci volte tale prodotto o profitto.

In ogni caso, non si procede all’applicazione delle suddette sanzioni quando “l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo”, nonché qualora “il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità”.


#### Sanzioni Interdittive

Le **sanzioni interdittive**, il giudice può irrogare (cumulativamente) anche tali sanzioni che permangono in capo all’ente condannato anche nel caso di mutazioni soggettive risultanti da operazioni straordinarie.

Tali sanzioni sono elencate, in termini decrescenti d’intensità, dall’art. 9, 2° comma:

- interdizione dall’esercizio dell’attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- divieto di contrattare con la P.A.<sup>26</sup>, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

<sup>26</sup> Tale intendendosi ogni tipo di ente di natura e funzione pubblica, le società con capitale a controllo pubblico, nonché le Authorities.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi o confisca.

Le suddette sanzioni risultano irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e, in ogni caso, laddove ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del Decreto e specificamente:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata *da 3 mesi a 2 anni*, ma possono, in casi eccezionali, secondo quanto disposto dall'Art.16, comma 3 del D. Lgs. 231/2001 essere *applicate in via definitiva* (come ad esempio nel caso dei *Delitti di criminalità organizzata* in base all'Art. 2, comma 29, punto 4 del D. Lgs. 94/2009); ricorrendo le condizioni fissate dall'art. 45, ossia, gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'ente (fumus) e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di reiterazione di illeciti della medesima indole di quello realizzato (periculum), il Pubblico Ministero può richiedere al Giudice l'applicazione anticipata in sede cautelare di una misura interdittiva individuata nei modi di cui all'art. 46.

In ogni caso, come per le sanzioni pecuniarie, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive nei casi in cui "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo", nonché qualora "il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità".

Il Legislatore ha, inoltre, precisato che l'interdizione dell'attività di cui al precedente punto a) ha natura residuale, applicandosi soltanto nei casi in cui l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Le stesse possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, laddove:

- siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede;
- l'Ente abbia tratto un profitto di rilevante entità.

Sulla base dell'art. 17, le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente irrogate) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.


#### La Confisca

In merito alla **confisca** (e/o sequestro preventivo in sede cautelare) è previsto che il prezzo o il profitto del reato sia sempre confiscato e che, qualora non sia possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

#### Pubblicazione della Sentenza

La **pubblicazione della sentenza** di condanna (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva) consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

## 1.5 DELITTI TENTATI

L'articolo 26 del Decreto prevede che nelle ipotesi di commissione, nelle forme di tentativo, dei delitti presenti "a catalogo", le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Tuttavia, non risulta essere attribuita alcuna sanzione nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. In tal senso, la suddetta esclusione è giustificata in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per conto.

## 1.6 RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Con l'introduzione del D. Lgs. 231/01, il Legislatore ha disciplinato il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente. Difatti, in accordo a quanto disposto dall'articolo 27 del Decreto, "dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune".

Inoltre, *"i crediti dello Stato derivanti degli illeciti amministrativi dell'ente relativi a reati hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. A tale fine, la sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria"*.

In dettaglio, gli articoli 27 e seguenti del Decreto disciplinano il regime di responsabilità patrimoniale dell'ente con specifico riferimento alle c.d. "vicende modificative" dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Con riferimento alla fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa.

Nel caso di scissione parziale la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili.


Per quanto concerne, invece, la cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

## 1.7 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: ADOZIONE ED ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ

L'adozione del Modello rimane una scelta dell'ente stesso; l'articolo 6 del Decreto sancisce, infatti, la facoltativa adozione ("onere" e non "obbligo") del Modello di organizzazione, gestione e controllo con finalità penal-preventiva da parte del singolo ente collettivo.

La scelta da parte dell'ente di dotarsi di un modello ne impone, tuttavia, la costruzione "*tailor made*" ovvero basata su caratteri peculiari della realtà societaria stessa (es: assetto organizzativo ed operativo, linea di business, ecc).

La verifica sull'adeguatezza, efficacia ed effettività del Modello adottato resta, in ogni caso, riservata per legge al giudice e da esso operata post factum, mediante una verifica prognostica *ex ante*.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

Il Decreto sancisce, altresì, che la facoltativa adozione *ante* reato di un congruo Modello, può comportare da parte del giudice la concessione del beneficio d'esimente da responsabilità dell'ente collettivo; ciò, sebbene un reato sia stato effettivamente realizzato<sup>27</sup>.

Infatti, ciò che si chiede all'ente è un approccio organizzativo e operativo in chiave di prevenzione dei reati della medesima *species di quello commesso*, non invece l'obbligo di impedirne comunque la realizzazione (*nemo ad impossibilia tenetur*).

Gli articoli 6 e 7 del Decreto, nell'introdurre la suddetta forma specifica di esonero da detta responsabilità ne prevedono due forme diverse a seconda che il soggetto agente sia qualificabile come un soggetto apicale, da persona sottoposti alla sua direzione o vigilanza.

L'articolo 6, infatti, rispetto alla prima categoria dispone che l'Ente non risponde qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente 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 nonché di curare il loro aggiornamento **è stato affidato a un organismo dell'Ente** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno **agito eludendo fraudolentemente** i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) **non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

L'ente 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 derivi da una propria "*colpa organizzativa*".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuta<sup>28</sup>.

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


Elemento di rilevante importanza e di ulteriore differenziazione nel caso di reati posti in essere da parte di soggetti apicali ovvero sottoposti è rivestito dal profilo processuale relativo all'onere della prova. Specificamente, nel caso di un eventuale procedimento volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell'ente a seguito della commissione di reato da parte di un soggetto apicale, spetta all'ente medesimo provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1 del Decreto; viceversa, nel caso in cui l'illecito derivi da una condotta di un soggetto sottoposto, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell'ente e comporta, quindi, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, chiamata a dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione dello stesso.

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati - i modelli di organizzazione e gestione, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- **individuare le attività** nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- **prevedere specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

<sup>27</sup> Nell'ipotesi in cui sia stato commesso un reato e l'ente collettivo risulti privo di un MOG, resta possibile l'elaborazione ed adozione di esso *post delictum*; ma in tal caso, non sarà concedibile il beneficio d'esimente, bensì solo trattamenti premiali minori (in termini di riduzione delle sanzioni irrogabili).

<sup>28</sup> Art. 7, comma 1, D. Lgs. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente - Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

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

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente (art. 6 comma 4).

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- 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;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

#### **1.8 LA LEGGE 190/2012 “DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”**


Con la Legge n. 190 del 6 novembre 2012, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*” e meglio nota come “*Legge Anticorruzione*”, il Legislatore ha introdotto nell'ambito dell'ordinamento giuridico italiano una specifica normativa intesa a rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto della corruzione all'interno della Pubblica Amministrazione.

La regolamentazione in materia di “Anticorruzione” si indirizza in primo luogo verso le PP.AA. in senso classico ponendo in capo alle medesime la necessità di istituire un complesso sistema preventivo della corruzione basato su una pianificazione di portata triennale (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, “P.T.P.C”).

Con la delibera n. 72 del 2013 l'ANAC, in applicazione art. 1, comma 2 lett. b) della legge n. 190/2012, ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nel quale è prevista l'applicazione di misure di prevenzione della corruzione anche agli enti a forma privatistica ma a sostanza pubblicistica, tra i quali rientrano gli enti di diritto privato in controllo pubblico, le società partecipate dalla PA e quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c..

Sull'ambito soggettivo di applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione dettati dal PNA è intervenuto il d.lgs. 97/2016 che ha introdotto modifiche ed integrazioni sia al d.lgs. 33/2013 sia alla l. 190/2012. I soggetti tenuti ad applicare le misure di prevenzione della corruzione sono distinti tra coloro che adottano il PTPC e quelli che adottano misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

In particolare, l'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013, inserito a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 97/2016, rubricato «*Ambito soggettivo di applicazione*», individua tre macro-categorie di soggetti: le pubbliche amministrazioni (art. 2-bis, co. 1); altri soggetti tra cui enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo ed enti di diritto privato (art. 2-bis, co. 2); altre società a partecipazione pubblica ed enti di diritto privato (art. 2-bis, co. 3). Ancora, in attuazione della l. 190/2012, il co. 1, lett. a) e b) dell'art. 41 del d.lgs. 97/2016, modificando la l. 190/2012, specifica che il PNA «*costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione, e per gli altri soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di*

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, anche per assicurare l'attuazione dei compiti di cui al comma 4, lettera a)».

Alla luce di tali disposizioni il Modello di Organizzazione e Gestione adottato da Sistemi Salerno - Reti Gas Spa è stato integrato con il Piano di Prevenzione della Corruzione (PTPC), che ne forma parte sostanziale.

#### 1.9 RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA NEI GRUPPI D'IMPRESE

Il fenomeno dei Gruppi societari rappresenta una soluzione organizzativa diffusa nel sistema economico italiano per diverse ragioni, tra cui l'esigenza di diversificare l'attività e ripartire i rischi. Il nostro ordinamento riconosce tutt'oggi la mera unitarietà economica, ma non anche la soggettività ed autonomia giuridica del Gruppo societario.

Vigono norme di stampo civilistico che definiscono il concetto di "controllo" e di "collegamento" (ex art. 2359 c.c.) nonché regolamentano l'esercizio della "Direzione e coordinamento di società ed enti", ex artt. 2497 e ss. c.c.

Conseguentemente, in ragione della soggettività ed autonomia delle società partecipate ed eterodirette da una holding, ciascuna di esse potrà rispondere personalmente dei reati commessi nello svolgimento dell'attività d'impresa. Di talché, l'onere di autorganizzazione in chiave di prevenzione dei reati riguarderà ciascuna di esse, dovendo valutare l'opportunità dell'adozione di un proprio Modello 231/01 ed a calibrarlo sulle proprie peculiarità.

Postulata la non configurabilità giuridica di un unitario interesse di Gruppo, il fenomeno della possibile trasmigrazione della responsabilità per illecito da reato, risalendo da una partecipata in capo alla holding, ovvero muovendo (in discesa o orizzontalmente) verso le società controllate deve essere concretamente accertato in funzione dell'effettiva ricorrenza delle condizioni poste dall'art. 5 del Decreto: il requisito oggettivo dell'effettiva comunanza/condivisione dell'interesse o vantaggio e quello soggettivo del concorso<sup>14</sup> nel reato-presupposto di soggetti qualificati (anche in via di fatto ex art. 2639 c.c.) appartenenti alle distinte società del medesimo gruppo<sup>29</sup>.

#### 1.10 I DESTINATARI DEL MODELLO

I destinatari del Modello sono:


- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società;
- i lavoratori subordinati, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- chi, pur non appartenendo all'ente, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima;
- i collaboratori e controparti contrattuali in generale.

Il Modello e il relativo Codice Etico costituiscono riferimenti indispensabili per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, *partners* nelle associazioni temporanee o Società con cui opera.

Nei contratti, patti fra soci o *partners*, dovrà essere inserita esplicitamente l'accettazione delle regole e dei comportamenti previsti in tali documenti, ovvero l'indicazione da parte del contraente dell'adozione di un proprio Modello ex d.lgs. 231/01.

La Società diffonde il Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati. I destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del

<sup>29</sup> In Giurisprudenza cfr. sent. n. 52316, Cass. Pen., Sez. II, 27 dicembre 2016 - dep. 9 dic. 2016, c. Fiandese; Cass. Pen., Sez V, 20 giugno 2011 n. 24583, c. Tosinvest.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'ente.

La Società riprova e sanziona qualsiasi comportamento in violazione, oltre che della vigente normativa, delle previsioni del Modello e del Codice Etico.

La Società non inizierà alcun rapporto d'affari con i soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati dal presente Modello e dal d.lgs. 231/01, né proseguirà tali rapporti con chi violi detti principi.

#### 1.11 CENNI SU LINEE GUIDA DI CATEGORIA DI RIFERIMENTO


. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Sistemi Salerno - Reti Gas Spa è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute all'interno delle *"Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001"* approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate a giugno 2021.

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/01, Confindustria, prima tra le associazioni di categoria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Anche se la legge non attribuisce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione delle stesse diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> Nella previsione legislativa l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo è prospettata in termini di facoltatività, non di obbligatorietà, tant'è che la mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, ma di fatto l'adozione di un modello è obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

## 2. DESCRIZIONE DI SISTEMI SALERNO - RETI GAS SPA

Sistemi Salerno - Reti Gas Spa è una società per azioni nata nel 2004 per evoluzione del mercato del gas naturale prevista dal decreto legislativo 164/2000 che ne ha previsto la liberalizzazione.

Secondo quanto previsto dall'articolo 3 dello statuto, la società ha il seguente oggetto sociale:


*“La società, ai sensi del D.Lgs. 164/2000, sviluppa l'attività di progettazione, costruzione, installazione, conduzione e manutenzione di reti ed impianti per la distribuzione del gas naturale ed attività complementari e beni connessi ai sensi di legge. Sempre ai sensi di legge, essa potrà partecipare alle gare per l'attribuzione del servizio pubblico locale di rilevanza economica sopra citato.*

*Per quanto strumentale ai propri fini istituzionali, il consiglio di amministrazione, su propria proposta e previa autorizzazione dell'assemblea, può assumere e cedere partecipazioni ed interessenze in altre società, società consortili, consorzi, associazioni e fondazioni, così come potrà attivare o aderire ad associazioni in partecipazione, associazioni temporanee d'impresa, riunioni temporanee d'impresa, gruppi economici d'interesse europeo, affitto di aziende di carattere pubblico o privato o rami di esse.*

*La società può espletare ogni altra attività finanziaria, immobiliare, commerciale o industriale e di investimento, inclusa la prestazione di garanzie, comunque connessa, affine e necessaria per il conseguimento dello scopo sociale che non le sia impedita dalle vigenti leggi.*

*La società instaura e sviluppa rapporti di collaborazione con l'amministrazioni statali, regionali e provinciali, nonché, ai sensi di legge, con gli altri enti pubblici e le Università, e può con essi stipulare convenzioni o partecipare a conferenze di servizi in vista della conclusione di accordi di programma attinenti ai propri fini istituzionali. In tal senso la società potrà, altresì, fornire assistenza operativa alle autorità competenti ed esercitare, su loro delega, attività di monitoraggio ad altre attività o compiti inerenti ai propri fini istituzionali. [...]”.* I processi di Sistemi Salerno - Reti Gas Spa possono essere sintetizzati nella seguente rappresentazione:

AMBITO		PROCESSI					
A	STRATEGICI	1. Pianificazione strategica - Partecipazione a gare d'Ambito					
B	GOVERNANCE (Direzione)	1. Relazioni Istituzionali (Enti Concedenti, Associazioni, Enti pubblici e privati, ecc..)					
		2. Corporate governance					
		3. Pianificazione operativa - Piano degli investimenti e Controllo di Gestione					
		4. Sistema di Gestione Integrato (Politiche per la Qualità, Ambiente, Sicurezza e Energia)					
		5. Separazione funzionale (Unbundling)					
		6. Protezione dati personali (Privacy)					
		7. Efficientamento energetico					
		8. Anticorruzione e Trasparenza					
		9. Comunicazione					
C	OPERATION	1. Progettazione e realizzazione impianti e reti	2. Manutenzione impianti e reti	3. Servizio di Distribuzione		4. Rendicontazione	
				A. Lavori e servizi	B. Dati di misura		
		1. Progettazione della rete / impianto da realizzare 2. Realizzazione impianti e reti	1. Manutenzione (ordinaria e straordinaria) e attività ispettive 2. Pronto intervento e emergenze Gas	1. Rapporti con Società di vendita e clienti finali (prevenzione ed esecuzione)	1. Letture e autoletture utenti 2. Verifiche metriche		1. Fatturazione vettoriamento e servizi 2. Rapporti con ARERA, CSEA e Acquirente Unico 3. Rapporti con Enti Concedenti
D	SUPPORTO	1. Selezione e gestione del personale					
		2. Amministrazione, Bilancio, fiscalità e segreteria Organi Sociali					
		3. Finanza, tesoreria e gestione crediti					
		4. Acquisto di beni e servizi					
		5. Salute e sicurezza sul lavoro e Ambiente					
		6. Sistemi Informativi e continuità operativa					
		7. Gestione magazzino					
		8. Affari legali					
		9. Affari generali					

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

Per l'esercizio della sua attività (distribuzione del gas naturale e misura del gas naturale), la Società può partecipare a gare indette da Enti Pubblici, per l'attribuzione del servizio pubblico locale di distribuzione del gas naturale.

L'attività di Sistemi Salerno - Reti Gas Spa si concentra nella distribuzione del gas naturale. Il servizio pubblico di distribuzione del gas naturale, come è noto, occupa un posto particolare nell'ambito dei "servizi pubblici locali", per molteplici ragioni quali:

- la forte connotazione industriale per la altrettanto forte incidenza delle componenti tecnico-specialistiche;
- per la rilevanza economico-patrimoniale e strategica delle infrastrutture;
- per la finalizzazione al soddisfacimento di bisogni essenziali dei cittadini-utenti.

L'attività di distribuzione del gas naturale è attività di pubblico servizio, separata dall'attività di vendita, in conformità del Decreto Legislativo n.164/2000 (meglio noto come "Decreto Letta") che prescrive l'individuazione con gara dei concessionari; la regolazione del servizio è esercitata dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (A.R.E.R.A.).

Nel 2011 attraverso il "decreto ambiti", con ritardo pluriennale rispetto ai termini indicati dalla legge, viene attuata la disposizione legislativa che prevede l'emanazione di nuove regole uniformi di gara, da fissare a livello nazionale, e un riassetto organizzativo del servizio tramite l'articolazione di "ambiti territoriali minimi" da individuarsi attraverso criteri di efficienza e di riduzione dei costi.

La Società ha sede nel Comune di Salerno (SA), all'indirizzo risultante dalla apposita iscrizione eseguita presso il Registro delle Imprese. L'organo amministrativo ha facoltà di istituire o di sopprimere sedi secondarie, di trasferire la sede sociale nell'ambito del Comune sopra indicato e di istituire e di sopprimere ovunque unità locali operative<sup>31</sup>.

L'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (di seguito anche Autorità o ARERA), con la deliberazione 22 giugno 2015, n. 296/15 ha approvato il "*Testo Integrato delle disposizioni dell'Autorità per l'Energia Elettrica, il Gas e il Sistema Idrico in merito agli obblighi di Separazione (Unbundling) Funzionale per le imprese operanti nei settori dell'energia elettrica e del gas (TIUF)*".


Con tale provvedimento, l'Autorità ha stabilito l'obbligo di separazione funzionale a carico dell'impresa verticalmente integrata - vale a dire l'impresa o il gruppo di imprese che, nel settore dell'energia elettrica o del gas, svolge almeno una attività in concessione (ad esempio, la distribuzione del gas) e almeno una attività liberalizzata (ad esempio, la vendita di gas).

Carattere fondamentale della separazione funzionale risulta l'affidamento ad un Gestore Indipendente, nell'ambito di una impresa verticalmente integrata, di ciascuna delle attività in concessione previste nel TIUF.

In tale contesto Sistemi Salerno - Reti Gas Spa ha ravvisato l'opportunità di istituire un Gestore Indipendente, in seno al Consiglio di Amministrazione, secondo la modalità c.d. "ordinaria", in piena conformità con le prescrizioni ARERA previste nel TIUF.

Sistemi Salerno - Reti Gas Spa, fino ad ottobre 2016, era una Società interamente controllata dalla Sistemi Salerno - Holding Reti e Servizi S.p.A., a sua volta controllata in maniera totalitaria dal Comune di Salerno; successivamente, in data 14 ottobre 2016, la Società ha bandito una gara per l'identificazione di un partner privato; la gara è stata aggiudicata dalla Aquamet S.p.A.; in data 19 luglio 2017 Aquamet ha acquisito una quota di partecipazione rappresentativa del 43,15% del capitale sociale di Sistemi Salerno - Reti Gas Spa. La Società è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte di Sistemi Salerno - Holding Reti e Servizi S.p.A.

<sup>31</sup>Cfr. Statuto vigente della Sistemi Salerno - Reti Gas SpA.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

## 2.1 L'ASSETTO DI GOVERNANCE

Le considerazioni sulla struttura aziendale e societaria sono mirate a rappresentare e a valutare il processo di formazione della volontà sociale, ed i processi di verifica circa l'esecuzione delle decisioni prese.

La Società ha adottato un sistema di *governance* c.d. "tradizionale" costituito da: Assemblea dei soci, Organo Amministrativo e Collegio Sindacale.

## 2.2 ORGANI E COMPETENZE

Secondo quanto previsto nello Statuto, sono Organi Sociali di Sistemi Salerno - Reti Gas Spa:

### A. Assemblea dei Soci

L'Assemblea ordinaria e straordinaria è convocata a norma di legge dall'organo Amministrativo della Società per la trattazione degli argomenti di competenza, secondo quanto indicato nell'avviso di convocazione. I Soci possono farsi rappresentare nell'assemblea nelle forme e limiti di legge. Il Presidente dell'assemblea constata la regolarità delle deleghe.


### B. Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione eletto dall'Assemblea degli azionisti. Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, fatto salvo per quelle materie riservate per legge alla competenza dell'Assemblea dei Soci, e delibera validamente con le maggioranze richieste ai sensi di legge.

Oltre alle attribuzioni riservate alla competenza esclusiva del Consiglio dalla legge, sono altresì inderogabilmente riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione le deliberazioni aventi ad oggetto le seguenti materie (che non potranno essere oggetto di delega in alcun modo a singoli amministratori, comitati o procuratori, e in ordine alle quali il Consiglio di Amministrazione delibererà validamente con la maggioranza semplice di suoi componenti):

- a) proposte di delibera di assemblea straordinaria o di modificazione dello statuto della Società;
- b) esame ed approvazione delle linee guida di sviluppo e gestionali della Società, della struttura organizzativa della Società, nonché delle *assumption* relative allo scenario di riferimento a breve e medio termine;
- c) esame ed approvazione del budget in coerenza con il precedente punto (b);
- d) richiesta, negoziazione ed ottenimento degli affidamenti bancari in favore della Società (senza garanzie da parte dei Soci) di qualsiasi genere di ammontare superiore a Euro 1 milione, concordando con le banche prescelte tutti i termini e le modalità comunque connesse alla concessione dei fidi stessi e compiendo ogni formalità necessaria per la concessione dei medesimi; negoziazione e sottoscrizione contratti di finanziamento di importi superiori a Euro 1 milione;
- e) acquisto, permuta, vendita e/o conferimento di immobili e diritti reali immobiliari; costituzione di nuove Controllate; assunzione, acquisto o cessione di partecipazioni societarie; acquisto, permuta, vendita e/o conferimento di aziende o rami aziendali; affitto di aziende o rami aziendali; acquisto, permuta, vendita e/o conferimento di marchi o brevetti; concessione di diritti reali sui beni della Società, inclusi diritti reali di garanzia su immobili;
- f) nomina, assunzione e licenziamento di dirigenti, con il potere di determinarne la retribuzione, ed autorizzare il conferimento delle relative procure institorie;
- g) rilascio di fidejussioni e garanzie reali o personali di qualsiasi genere afferenti la Società di ammontare superiore a Euro 1 milione per ogni singolo atto;
- h) esame ed approvazione delle operazioni con parti correlate (inclusi i due Contratti di servizio, senza pregiudizio per l'impegno a procedere al primo rinnovo alla scadenza quinquennale, secondo quanto indicato nei Patti Parasociali), nonché delle operazioni nelle quali uno o più amministratori della Società sia portatore di un interesse proprio o di terzi (diversi da Controllate);
- i) conferimento di istruzioni o deleghe per l'esercizio del voto nelle assemblee delle Controllate;
- j) al di fuori di quanto previsto dal punto (e), compimento o autorizzazione di atti di disposizione di beni o diritti della Società di valore superiore a Euro 1 milione per singola operazione;



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

- k) se delegate dall'assemblea dei soci, delibere in merito ad aumenti di capitale ed emissione di titoli di debito;
- l) proposte all'assemblea dei soci di modifiche di clausole dello Statuto che incidano sui diritti amministrativi o patrimoniali dei soci, sull'oggetto sociale, sulle politiche di distribuzione dei dividendi e sulla nomina degli organi sociali;
- m) determinazione o modifica della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche;
- n) assunzione di qualsiasi decisione, ivi comprese le eventuali proposte all'assemblea dei soci, in relazione a progetti di quotazione di azioni ed altri strumenti finanziari della Società su mercati regolamentati italiani o esteri;
- o) poteri e responsabilità previste per il "gestore indipendente" dalle disposizioni normative e regolamentari in tema di obblighi di separazione amministrativa e contabile (*unbundling*) per le imprese operanti nei settori dell'energia elettrica e del gas;
- p) assunzione di qualsiasi decisione relativa a piani di investimento o altre decisioni strategiche connesse alle funzioni di "gestore indipendente" ai sensi di quanto indicato al precedente punto (o).

Le deliberazioni del consiglio di amministrazione di cui alle lettere (a), (b), (f), (h), (j), (k), (l), (m), (n) e (p) nonché la lettera (e), qualora l'operazione in oggetto sia superiore ad Euro 1.000.000,00, saranno validamente approvate solo con il voto favorevole dell'amministratore delegato nominato su Designazione di Aquamet.

Al presidente del Consiglio di Amministrazione spetterà solamente la legale rappresentanza della Società (disgiuntamente dall'Amministratore Delegato), senza deleghe.

#### **C. Amministratore Delegato**

All'Amministratore Delegato sono attribuiti i poteri di gestione, quali acquisti, permuta, alienazioni, finanziamenti e comunque ogni operazione commerciale al di sotto dell'importo di 1 milione di Euro non frazionabili nell'arco di un anno, ad eccezione di quelli riservati espressamente al Consiglio di Amministrazione in via collegiale quali indicati dallo Statuto Sociale, nonché alla rappresentanza legale della Società, disgiuntamente dal Presidente.

#### **D. Collegio sindacale**

Il collegio sindacale esercita le funzioni previste dall'art. 2403 cod. civ.; esso è composto di tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti. Possono essere eletti sindaci solo i soggetti in possesso dei requisiti di cui all'articolo 11, comma uno, del d.lgs. 175 del 2016 e salvo diverso unanime accordo dei soci, la nomina del Collegio Sindacale avviene sulla base di liste presentate da soci.

#### **E. Gestore Indipendente**

La Società, in data 7 novembre 2018, ha nominato tutti i membri del Consiglio di Amministrazione quali componenti del Gestore Indipendente ai sensi dell'art. 9.1 lett a) del TIUF ed ha provveduto a riconfermare gli stessi in data 11 giugno 2020.

All'interno della Sistemi Salerno - Reti Gas SpA non sono presenti dirigenti apicali e i componenti del Gestore Indipendente posseggono i requisiti di indipendenza sanciti dall'art. 10 del TIUF<sup>32</sup>.

### **2.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**


La struttura organizzativa è rappresentata nell'organigramma vigente.

Tale documento evidenzia due aree funzionali: Amministrativa, Tecnica e di Staff alla Direzione (*Pianificazione e sviluppo industriale, Accertatore del 40/14, SQAE, Trasparenza, Anticorruzione, - Controllo conformità normativa e progetti efficienza energetica - Affari Generali*).

L'Area Tecnica ha il coordinamento delle seguenti funzioni:

- Mercato e misura;

<sup>32</sup> Cfr. Programma Adempimenti per la separazione funzionale dell'attività di distribuzione del gas naturale del 17 giugno 2021

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

- Preventivazione Istruttoria documentale Delibera 40/14;
- Attività Mercato - Bonus gas;
- Costruzione e utenza;
- Conduzione impianti ed asset;
- Acquisti e magazzino.

L'Area Amministrativa ha il coordinamento delle seguenti funzioni:

- Contabilità e finanza;
- Gestione crediti.

Per le attività di seguito in elenco Sistemi Salerno - Reti Gas SpA ha scelto di avvalersi delle funzioni presenti in Capogruppo attraverso la sottoscrizione di un apposito contratto di servizio:

- Bilancio, Pianificazione e Controllo, Fisco e Finanza;
- Amministrazione del personale;
- Gare e Contratti;
- Gestione Immobili e Servizi Generali;
- Marketing e Comunicazione;
- Rischi e Contenziosi;
- Servizi informativi;
- D.Lgs 231/Trasparenza ed anticorruzione.

#### 2.4 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE ADOTTATI


La Società, con l'obiettivo di informare, indirizzare, dirigere, gestire e controllare le attività dell'organizzazione nel raggiungimento dei suoi obiettivi, nonché regolamentare l'operatività in maniera efficiente e nel rispetto dei principi etici e di legalità, si è dotato dei seguenti strumenti di *governance*:

- **Sistema di Gestione Integrato Aziendale** (*certificato secondo la UNI EN ISO 9001:2015; UNI EN ISO 14001:2015; ISO 45001:2018*): elenca i processi aziendali ed i relativi criteri di gestione, le sequenze e le interrelazioni tra i processi, i criteri e i metodi per la misurazione e il monitoraggio dei processi, gli output degli stessi e, in generale, tutte le azioni necessarie per conseguire i risultati pianificati e per migliorare continuamente i processi stessi;
- **sistema dei poteri e di autorizzazioni** attribuiti dall'Organo Amministrativo ai Responsabili di Funzione e/o d'Area, necessari al funzionamento aziendale;
- **l'organigramma aziendale**;
- **le disposizioni operative** (le procedure interne), che regolamentano i processi aziendali;
- **i contratti di servizio** che regolano i rapporti di service tra la società e la controllante;
- **il Codice Etico di gruppo**;
- **il sistema di Deleghe e Procure**.

L'insieme di tali strumenti consente di individuare, rispetto a tutte le attività svolte dalla Società, come si siano formate e attuate le decisioni della società in relazione alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. 231/01) e costituiscono di fatto parte integrante del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'introduzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dà quindi vita ad un sistema di gestione "integrato" della *governance* che, partendo dalla mission e dagli obiettivi strategici, realizza, tramite regole di controllo gestite unitariamente, un unico sistema di valutazione dei rischi, organizzativo, informativo e di relazioni esterne che consente di rilevare comportamenti e risultati attesi. L'applicazione del Modello 231 fortifica l'esercizio dei controlli interni, consentendo un presidio dei rischi basato sulla seguente struttura:

- *un primo livello di controllo garantito dal management ma anche dai responsabili della qualità, del Servizio di Prevenzione e Protezione o dell'ambiente e privacy;*
- *un secondo livello esercitato dall'Organismo di Vigilanza.*

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

Ai fini del rispetto della normativa di settore, la Società ha adottato il documento “Programma degli Adempimenti per la separazione funzionale delle attività di distribuzione e misura del gas naturale” e la conseguente attività di verifica, garantita dal garante della conformità, registrata nel rapporto delle misure adottate (RAMA)

La Società, in data 11 giugno 2020, ha riconfermato i membri del Consiglio di Amministrazione componenti del Gestore Indipendente ai sensi dell’art 9.1 del TIUF.

La Società ha adottato un documento relativo alle “Norme in materia di separazione funzionale”.

Il Gestore Indipendente ha redatto un Programma degli Adempimenti (PA) che rappresenta lo strumento mediante il quale si progetta, si implementa e si tiene sotto controllo il Modello di Separazione Funzionale. Il PA contiene le misure per perseguire le finalità di Separazione funzionale ed indica i conseguenti obblighi dei membri del Gestore Indipendente e del personale subordinato.

La Società, sempre nel rispetto della normativa di settore, ha adottato un Codice di Comportamento di condotta commerciale sulle informazioni commercialmente sensibili.

Tale Codice è stato predisposto dal Gestore Indipendente ed è stato successivamente sottoposto al Consiglio di Amministrazione per la sua formale adozione.

Il Gestore Indipendente deve assicurare:

- la revisione e l’aggiornamento del Codice e dei suoi meccanismi di attuazione;
- la predisposizione di strumenti adeguati di garanzia di una corretta interpretazione e applicazione del codice.

## 2.5 IL CODICE DI REGOLAMENTAZIONE PER LA DISCIPLINA DELLA GOVERNANCE DI GRUPPO

Sistemi Salerno - Holding Reti e Servizi S.p.A. ha adottato un Codice di regolamentazione per la disciplina della governance al fine di garantire - nel rispetto delle normative applicabili alle diverse Società - una gestione efficiente delle imprese del Gruppo e di garantire alla comunità locale e al Comune il consolidamento e la crescita di valore del bene pubblico. Tale strumento disciplina le modalità istituzionali di funzionamento del Gruppo e, in particolare:

- le modalità tramite le quali si esplicano le attività e gli strumenti di direzione, coordinamento e controllo della Capogruppo sulle Società Controllate;
- gli Organi Amministrativi delle Società del Gruppo;
- i Sindaci e Revisori;
- i rapporti con gli azionisti;
- il sistema di controllo interno delle diverse Società del Gruppo;
- le procedure selettive per il reclutamento del personale.

Sistemi Salerno - Reti Gas SpA ha adottato il Codice di regolamentazione per la disciplina della governance emanato dalla Sistemi Salerno - Holding Reti e Servizi S.p.A., attuando le indicazioni fornite dalla Capogruppo negli ambiti di indirizzo e coordinamento da questa definiti.


## 2.6 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure da attuare nella Società deve essere improntato ad un equilibrio tra esigenza di “sicurezza” nell’azione di prevenzione dei reati (tracciabilità ed “evidenziabilità” delle attività sensibili) e quella di consentire la gestione efficiente dell’attività aziendale.

Si distingue la “delega”, quale atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative, dalla “procura”, quale negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa nei confronti dei terzi.

Ai titolari di funzioni aziendali, per il cui esercizio siano necessari poteri di rappresentanza della società, viene conferita una “procura generale funzionale”, di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la “delega”.

I requisiti essenziali del sistema delle deleghe, ai fini di un’efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

- a. le deleghe devono coniugare ciascun potere gestionale alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'Organigramma, nonché essere aggiornate in relazione ad eventuali mutamenti organizzativi;
- b. ciascuna delega deve definire in modo specifico ed univoco:
  - i poteri del delegato, precisandone i limiti di esercizio;
  - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato debba riportare gerarchicamente;
- c. i poteri gestionali delegati e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- d. il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:


- a. le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto d'incarico, definente i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione definente l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa;
- b. la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate, oppure a persone giuridiche che agiranno per il tramite di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- c. una procedura *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui esse debbano essere attribuite, modificate o revocate (es. assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, l'adeguatezza del Sistema di deleghe e di procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative e l'Organigramma e Funzionigramma in vigore raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o qualora riscontri altre anomalie.

## 2.7 UTILIZZO E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

È l'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto a richiedere la definizione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati. In tale direzione opera, tra l'altro, l'indicato Sistema di deleghe di poteri e di procure adottato dalla Società, il cui monitoring risulta attribuito alla Presidenza.

Pertanto, tutte le procedure regolanti i flussi finanziari devono ispirarsi ai canoni della verificabilità, della trasparenza e pertinenza, dell'inerenza con l'attività aziendale, devono adottare strumenti consolidati nella prassi amministrativa (ad es. poteri di firma abbinati, frequenti operazioni di riconciliazione, supervisione e monitoring, attivazione di "red flag" per la rilevazione di anomalie e disfunzionalità dei processi e dei comportamenti).

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

### 3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO: METODOLOGIA SEGUITA PER IL SUO AGGIORNAMENTO

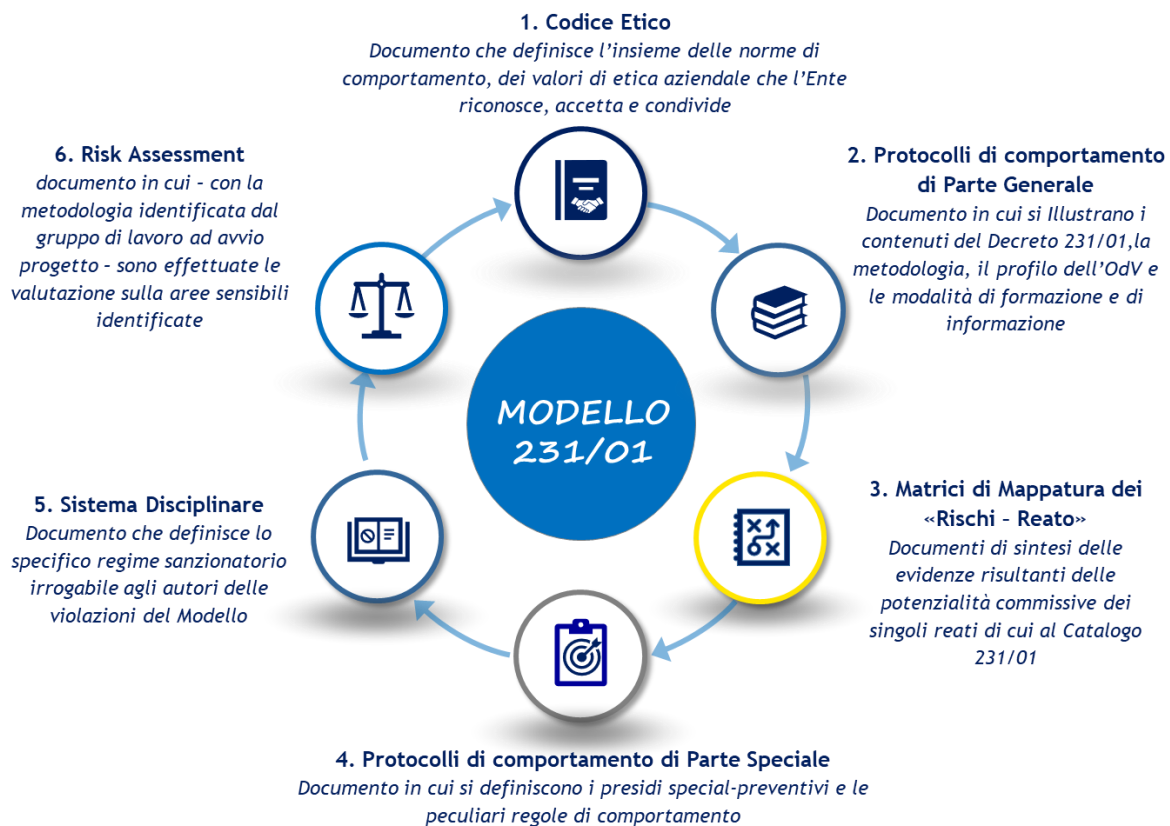
#### 3.1 LA METODOLOGIA ADOTTATA

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di trasparenza, legalità e correttezza nello svolgimento delle attività aziendali, e a tutela del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del *Modello* previsto dal Decreto, nella convinzione che tale Documento - al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione e di responsabilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché adottino nell'espletamento delle proprie attività comportamenti idonei a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.


L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi, ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La Sistemi Salerno - Reti Gas Spa ha, quindi, avviato un "Progetto" con l'obiettivo di rendere il proprio modello organizzativo, conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e coerente sia con i principi radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria.

Il Modello di Sistemi Salerno - Reti Gas Spa, quale strumento unitario, è costituito dai seguenti componenti essenziali:



Costituiscono indispensabili complementi del MOG le successive azioni di Informazione e di Formazione dei destinatari, nonché l'attivazione di Flussi informativi diretti all'OdV.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel suo rilievo unitario e funzionale è, quindi, finalizzato a realizzare le seguenti azioni:

- delineare i principi e le norme che dovranno guidare i comportamenti del personale aziendale, e di tutti i soggetti agenti in nome e per conto della Società, al pieno rispetto della legge e dei più alti principi etici;
- regolamentare l'operatività dell'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, preposto a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso curandone altresì il costante aggiornamento;
- istituire un complesso di regole e controlli interni volte ad individuare per le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reato, nonché appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite.

### **3.2 IL PROGETTO DI SISTEMI SALERNO - RETI GAS S.P.A. PER L'AGGIORNAMENTO DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001**

Il Modello è stato espressamente costruito per Sistemi Salerno - Reti Gas S.p.A. sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale.

Secondo quanto previsto dall'art.6, comma 2 del D. Lgs. 231/01, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili")
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Sistemi Salerno - Reti Gas SpA in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad 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.


Il Modello di Sistemi Salerno - Reti Gas SpA è il risultato di un processo di analisi diretto alla costruzione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/01 ed è stato ispirato, oltre che dalle norme in esso contenute, dalle Linee Guida di Confindustria.

La predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si è articolata nelle seguenti fasi progettuali:

- I. *Analisi dei processi aziendali (Process Assessment);*
- II. *Valutazione dei rischi (Risk Assessment);*
- III. *Regolamentazione attività esposte a rischio e Formalizzazione Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.*

#### **Fase I - Analisi dei processi aziendali (Process Assessment) e raccolta documentazione**

La raccolta e analisi di informazioni, dati e documentazioni ufficiali - effettuata mediante interviste con responsabili aziendali e consegna di copia di documenti - oltre a fornire elementi conoscitivi, ha permesso la necessaria ricostruzione della "fotografia", veritiera ed aggiornata della struttura organizzativa, dei processi aziendali della Società, indispensabile alla costruzione di un Modello "tailor made".

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

### **Fase II - Risk Assessment**

Contestualmente all'analisi del contesto di riferimento e con riferimento alle diverse attività, si è proceduto all'identificazione dei rischi e alla valutazione delle aree maggiormente esposte alla commissione di specifici reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/01. Si è quindi proceduto ad operare la c.d. Mappatura delle potenzialità commissive dei singoli reati di cui al Catalogo 231 vigente, i cui output sono risultati: i) l'individuazione delle potenzialità commissive (condotte) configurabili per la Società e delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001; ii) l'identificazione della configurabilità della fattispecie; iii) l'attività / processo aziendale ritenuto criminogeno rispetto alle "attività sensibili".

I risultati di tale fase sono illustrati nelle Matrici di Mappatura redatte per ciascuna famiglia di reati-presupposto applicabili alla Società.

A partire dalle attività sensibili così come identificate nelle Matrici di Mappatura, viene effettuata una preliminare analisi organizzativa al fine di ricondurre le "attività sensibili", per famiglia di reato, alla relativa *Componente organizzativa* associata (in termini di processo di riferimento come da "Albero dei Processi"), nonché alle funzioni coinvolte (con riferimento all'*Organigramma Aziendale* vigente in azienda) e alla documentazione organizzativa disponibile.

A valle di tale analisi, è stata effettuata la misurazione del livello di rischio potenziale per ciascuna area / processo identificato come sensibile, sulla base della combinazione della frequenza/ probabilità dell'attività "sensibile" (*in termini di frequenza di svolgimento del processo*) e valutazione della severità d'impatto (*sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive o reputazionale*).

La **probabilità** di manifestazione dell'evento è stata valutata sulla base della frequenza con la quale si verifica l'attività sensibile svolta (*raro / improbabile; possibile; probabile*).

L'**Impatto dell'evento** (reato) è stato stimato sulla base delle sanzioni potenzialmente commisurabili all'ente, previste dal Decreto:

- *Sanzioni Pecuniarie,*
- *Sanzioni Interdittive,*
- *Confisca,*
- *Pubblicazione della Sentenza.*


Alla luce delle seguenti considerazioni:

- la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta dal Giudice quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva (art. 18 commi 2 e 3 ex D.lgs. 231/01);
- nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per quella parte che può essere restituita al danneggiato (art. 10 commi 2 e 3 ex D. Lgs 231/01).

Si è ritenuto opportuno classificare l'impatto del reato sulla base di una scala: *Alta, nel caso in cui la commissione del reato preveda sanzioni interdittive, Media, nel caso in cui la commissione del reato preveda sanzioni pecuniarie.*

Al fine di abbattere il **RISCHIO POTENZIALE**, per ogni "area" e "attività" esposta a rischio sono analizzati / valutati gli elementi chiave, del Sistema di Controllo interno (cd. "SCI"):

- **Regolamentazione:** *esistenza di disposizioni aziendali / procedure formalizzate / prassi operative idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili.*
- **Controlli e Tracciabilità:** *"registrazione" delle operazioni relative ad un'attività sensibile, presenza di "supporti documentali" in merito ai processi decisionali e gestione controllata dei documenti aziendali, controlli puntuali in chiave 231.*

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

-**Segregazione:** *preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, con garanzia di separazione dei ruoli tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla un processo.*

-**Poteri Autorizzativi e di firma:** *esistenza di poteri autorizzativi e di firma, coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e chiaramente definiti e conosciuti all'interno della struttura.*

Sulla base dei giudizi espressi singolarmente sui presidi organizzativi, con riferimento ai profili di valutazione di adeguatezza dell'impianto, è stata effettuata la **valutazione complessiva del SISTEMA DI CONTROLLO INTERO (cd. "SCI")**, con l'attribuzione di un giudizio di sintesi: *Adeguato, Parzialmente Adeguato, Non Adeguato.*

In tale fase è stata condotta anche un'**analisi del "divario" (Gap Analysis)**, rispetto agli elementi chiave sopra individuati, *Regolamentazione, Controlli e Tracciabilità, Segregazione e Poteri autorizzativi e di firma*, è stata condotta un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") la quale, ha messo in luce gli "scostamenti" esistenti tra il "sistema di governance" operante e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dal Decreto. Tale analisi ha rappresentato, di fatto, la "*base informativa di riferimento*" per individuare gli interventi di miglioramento al sistema di controllo interno, che nel rispetto dei livelli di efficienza e di efficacia della gestione, siano in grado di fornire una risposta adeguata alle esigenze e prescrizioni di cui al D. Lgs. 231/01.

### **Fase III- Regolamentazione attività esposte a rischio e Formalizzazione Modello**

In funzione dei risultati della Mappatura dei reati-presupposto, si è proceduto all'elaborazione di correlati Protocolli comportamentali, sia di parte Generale, che Speciale, volti a prevenire la commissione dei reati.

Con i Protocolli Generali sono stati fissati i principi di comportamento e strumenti di controllo general-preventivi, ossia rivolti a tutti i Destinatari.

Con i Protocolli Speciali sono stati definiti gli strumenti di natura special-preventiva, quali presidi, sistemi di monitoring e prescrizioni comportamentali vincolanti i soli soggetti operanti negli ambiti aziendali risultati "critici" o "sensibili" alle tipologie di rischio-reato mappate.

Per quanto concerne le altre famiglie di reati realizzabili mediante comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività societaria, si ritiene adeguata quale misura preventiva l'osservanza dei principi generali del presente Modello oltre che del Codice Etico dell'ente.

Da ultimo, è stato redatto il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio Interno, regolante la procedura di rilevazione, contestazione, accertamento ed irrogazione di sanzioni disciplinari a tutti gli Esponenti aziendali autori di violazioni di prescrizioni del Modello adottato.


### **3.3 I PRINCIPI GENERAL PREVENTIVI**

I comportamenti di tutti gli Esponenti aziendali devono conformarsi alle prescrizioni di cui alle vigenti disposizioni di legge (ordinaria e speciale) ed ai principi contenuti nel Codice Etico.

L'adeguata formalizzazione (inerente obiettivi, poteri, limiti, responsabilità e compiti operativi) dei processi "a rischio" costituisce la primaria e indispensabile forma di presidio del rischio e un elemento caratteristico nella costruzione del MOG.

La Società adotta e attua, adeguandole costantemente, scelte regolamentari, organizzative e procedurali efficaci per:



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

- i. assicurare che il personale aziendale, di qualsivoglia livello, sia assunto, diretto e formato secondo i criteri espressi nel Codice Etico della Holding, i principi e le previsioni del Modello, e in puntuale conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'articolo 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- ii. favorire la collaborazione alla più efficiente, costante e diffusa realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della Società o con essa, sempre garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni atte ad identificare comportamenti difforni da quelli prescritti;
- iii. garantire che la ripartizione di poteri, competenze, funzioni, mansioni e responsabilità dei singoli soggetti operanti nella Società e la loro collocazione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta nella Società. In tal senso, il sistema delle procure e delle deleghe deve contenere la precisa indicazione dei poteri attribuiti, anche di spesa o finanziari, e dei limiti di autonomia;
- iv. sanzionare comportamenti, da qualsivoglia motivo ispirati, che costituiscono un oggettivo superamento delle competenze, attribuzioni e poteri di ciascun soggetto, come determinati dalla legge e dalle regole che si applicano alla Società;
- v. prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società ovvero dei singoli Destinatari, a qualunque livello organizzativo e rispetto a ciascun settore organizzativo, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- vi. rappresentare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale, l'organizzazione aziendale, nonché i rapporti con le Autorità di Vigilanza e controllo, con le Società del Gruppo o con altri enti, in documenti attendibili e corretti, redatti sotto la responsabilità di persone chiaramente individuabili e tempestivamente aggiornati;
- vii. attuare programmi di formazione e aggiornamento, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società o con essa, nonché da parte di tutti i soggetti che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio;
- viii. regolare, attraverso un Regolamento aziendale adottato in materia, l'utilizzo di strumenti informatici e l'accesso a Internet;
- ix. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

È elemento fondante del MOG che tali principi siano "declinati" per ogni tipo di operatività ed ogni processo.


È responsabilità di tutte le Aree / Funzioni coinvolte nelle attività, ciascuna nell'ambito della propria competenza, osservarne e farne osservare il contenuto e segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni evento suscettibile di incidere sull'operatività ed efficacia della procedura medesima, onde poter adottare gli opportuni provvedimenti e correttivi.

Risultano **PRINCIPI DI COMPORTAMENTO**, vincolanti tutti gli Esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- il divieto espresso di porre in essere comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 c.s.m.;
- il divieto di porre in essere comportamenti che, sebbene non sostanzino *ex se* un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo, o esserne strumento, o agevolarne la consumazione;
- il divieto di promettere o concedere elargizioni in denaro od altre utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari o incaricati di un pubblico servizio, nonché di dar seguito a loro richieste di indebiti vantaggi.

Sono altresì **PRINCIPI DI CONTROLLO**, rivolti a qualsiasi Esponente aziendale, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:


- la definizione dei Livelli autorizzativi e di controllo per il compimento di ciascuna fase operativa caratteristica di un processo;
- la Ripartizione dei poteri, delle responsabilità e dei presidi di controllo, onde impedire la concentrazione sul medesimo soggetto della gestione esclusiva ed autoreferenziale dei processi;
- una sufficiente Separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

- la documentabilità delle attività di controllo, supervisione e vigilanza;
- la costante Identificazione, misurazione e monitoring dei principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi per l'esercizio dell'attività istituzionale;
- la Tracciabilità degli atti, delle operazioni e transazioni mediante idonei supporti documentali (cartacei e/o informatici) che esplicitino i caratteri e le modalità dell'operazione e i soggetti coinvolti;
- l'individuazione degli specifici Livelli autorizzativi o di supervisione commisurati alle caratteristiche e alla tipologia delle transazioni;
- la Veridicità, esaustività e aggiornamento dei dati e delle informazioni necessarie all'espletamento dei processi, all'esercizio dei controlli interni ed esterni, nonché al reporting ad Organi sociali e ad Autorità di vigilanza.

L'attribuzione di responsabilità deve essere definita evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche, ai vari livelli, ed i successivi controlli, in un unico soggetto.

I suddetti principi informano anche il Sistema di Controllo Interno, finalizzato a garantire un governo efficiente ed efficace della Società, presupposto indispensabile per l'ottenimento del beneficio di esimente da responsabilità di cui al Modello 231/01.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

### 3.4 RINVIO: IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DISCIPLINARE

Risultano componenti essenziali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

- **Codice Etico:** Per l'efficace prevenzione dei reati è indispensabile la ricorrenza di un contesto aziendale caratterizzato dall'integrità etica e da una condivisa sensibilità al controllo, capace di permettere la realizzazione degli obiettivi nella massima lealtà e trasparenza.  
L'integrità etica e la compliance contribuiscono in modo rilevante all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, caratterizzando le condotte ed influenzando sui comportamenti che potrebbero sfuggire ai controlli medesimi.

Partendo da questa premessa, la Società ha adottato il Codice Etico con deliberazione del Consiglio di Amministrazione e ne ha previsto la diffusione a tutti gli interessati. Esso proclama i principi valoriali condivisi e conseguentemente declinati nella configurazione dei comportamenti attesi dagli Esponenti aziendali e da coloro che collaborino con la Società.

Da un punto di vista funzionale, il Codice Etico è volto a:

- garantire l'esplicita posizione assunta dall'Azienda in merito ai comportamenti dovuti dai soggetti apicali e dai sottoposti, dai propri collaboratori e consulenti, con particolare riferimento alle circostanze nelle quali sussistono i rischi collegati ai reati previsti dal Decreto;
  - integrare i riferimenti utili all'assunzione di comportamenti operativi adeguati in ogni circostanza anche non prevedibile ovvero risultata, a seguito della valutazione del rischio, inefficiente o inefficace nell'istituzione di specifici controlli di linea e/o di revisione.
- **Sistema Disciplinare:** Gli artt. 6 e 7 del Decreto, per l'effettività ed efficacia del Modello, richiede l'adozione di un Sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare l'eventuale violazione delle prescrizioni ivi indicate. La Società ha, quindi, adottato un "Sistema Disciplinare" che definisce la procedura di contestazione dell'addebito, di conduzione della fase istruttoria, nonché di irrogazione all'autore della violazione di misure disciplinari congrue ed efficaci, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché dalle leggi e regolamenti vigenti.

### 3.5 MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO


L'Organo Amministrativo è competente e responsabile dell'adozione del presente Modello, nonché delle sue integrazioni, modifiche e aggiornamenti.

L'Organo Amministrativo, anche su istanza o sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza, delibera in merito all'aggiornamento periodico del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

1. modificazioni dell'assetto interno dell'ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
2. cambiamenti delle aree di business;
3. modifiche normative;
4. risultanze dei controlli;
5. significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di riesame periodico e con cadenza annuale saranno valutati almeno i seguenti aspetti:

- Variazioni del "catalogo dei reati" previsti dal D.Lgs 231/01 e relativa analisi di applicabilità;
- Coerenza dei presidi adottati con l'operatività corrente;
- Variazioni dell'assetto organizzativo e delle aree di business;
- Rilievi effettuati dalle Funzioni di Controllo, con rilevanza 231/01, al fine di identificare interventi "correttivi" al Modello o di componenti di esso.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

L'Organismo può, comunque, proporre la revisione del Modello o di componenti di esso ogni qual volta lo ritenga necessario, ovvero qualora accerti anomalie o malfunzionamenti nell'operatività degli strumenti di prevenzione dei reati, accertate anche in esito a verifiche, riscontri, segnalazioni ricevute da Responsabili di funzioni aziendali, ovvero da whistleblower.

Per la gestione del Modello è costituito un "Gruppo di Lavoro" a supporto dell'Organo Amministrativo e dell'Organismo di Vigilanza, composto dalle seguenti funzioni:

- Area tecnica;
- SQAE;
- Affari generali.


Il Gruppo di Lavoro ha facoltà di coinvolgere ed attivare all'occorrenza ogni altra unità organizzativa / risorsa interna necessaria ad assicurare lo svolgimento dei compiti assegnati allo stesso dall'Organo Amministrativo e/o dall'Organismo di Vigilanza.

Il Gruppo di Lavoro si occupa di redigere e aggiornare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Protocolli di Parte Generale, Protocolli di Parte Speciale, Codice Etico, Sistema Disciplinare, Matrici di Mappatura, Risk Assessment) nonché dell'analisi dei rischi sulla base dell'evoluzione dei processi aziendali e dell'operatività della società. I principali compiti sono:

- analisi di applicabilità dei reati inclusi nel catalogo dei reati previsti nel Decreto Legislativo 231/01;
- identificazione delle aree a rischio reato e dei processi / attività sensibili;
- individuazione dei presidi per ciascuna area a rischio / attività sensibile rilevata;
- valutazione dei rischi (in chiave d.lgs. 231/01);
- identificazione delle azioni di miglioramento per l'integrazione dei presidi di controllo e definizione di un piano di implementazione da sottoporre all'attenzione della Presidenza / Direzione Generale e dell'Organismo di Vigilanza;
- monitoraggio nel continuo del piano di implementazione dei presidi di controllo identificati;
- presentazione all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza del MOG prima dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Gruppo di Lavoro si riunisce su richiesta dell'Organo Amministrativo e/o dell'Organismo di Vigilanza ovvero di uno dei suoi componenti.

Al Gruppo di Lavoro tutte le funzioni aziendali esprimono la massima collaborazione.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

#### 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

##### 4.1 REQUISITI E FUNZIONI

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 - art. 6, comma 1, lett. a) e b) - l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- Adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- Affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'organismo di vigilanza, così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- **Autonomia e indipendenza:** non attribuzione di compiti operativi ed assegnazione di un proprio budget di spesa;
- **Professionalità:** conoscenze specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e legale;
- **Continuità di azione:** creazione di una struttura interna dedicata all'attività di vigilanza;
- **Onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.**


Nell'individuazione dei componenti dell'OdV, l'ente prevede il rispetto dei requisiti di *onorabilità ed assenza di conflitti di interesse*, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad Amministratori e membri del Collegio Sindacale.

Il d.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Sistemi Salerno - Reti Gas SpA ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

Non possono ricoprire la carica di componente dell'OdV:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 2382 c.c., ovvero coloro che sono stati condannati ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori dell'ente, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle Società da questa controllate;
- coloro che rivestono un rapporto di dipendenza gerarchica da soggetto apicale dell'ente;
- coloro che sono legati all'ente ovvero a soggetti apicali della stessa da rapporti economici;
- coloro che versano in conflitto di interessi con l'ente;
- coloro che sono indagati per uno o più reati previsti dal Decreto;
- coloro che sono stati interessati da sentenza di condanna (anche non definitiva) o patteggiamento, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto;
- coloro che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni (articolo 53, comma 16 ter, d.lgs. 165/2001).

Non possono essere nominati, altresì, coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

Decreto, nonché coloro con conflitti d'interesse tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti da svolgere.

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità; trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione dovrà revocare il mandato.

Durante il periodo su richiamato, stabilito dal consiglio di Amministrazione, il componente dell'Organismo è sospeso dalle sue funzioni.

Nel caso in cui uno o più membri si dimettano, ovvero incorrano in delle cause d'ineleggibilità, o debbano cessare, anche temporaneamente la loro funzione, il Consiglio di amministrazione procede alla loro sostituzione, nominando immediatamente i nuovi componenti.

L'incompatibilità con la funzione, di un componente dell'Organismo, determina la sua immediata ed automatica decadenza dall'incarico.

L'Organismo di Vigilanza decade automaticamente e nel suo complesso se la società subirà una condanna passata in giudicato ai sensi del D. Lgs 231/2001 o subirà un provvedimento penale definito tramite il cosiddetto patteggiamento o risulterà, accertata dagli atti, l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo secondo quanto previsto dall'art.6 comma1 lettera d) del Decreto.

Al fine di consentire continuità di azione, infine, l'OdV è dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività.

#### 4.2 NOMINA E COMPENSO

L'Organismo è nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

All'atto della nomina, lo stesso Consiglio di Amministrazione assicura all'Organismo le condizioni di *autonomia* e *continuità di azione* previste e ne stabilisce il compenso.

I componenti dell'OdV nominati devono far pervenire al CdA la dichiarazione di accettazione della nomina, unitamente all'attestazione di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni.

#### 4.3 DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE


La durata naturale del mandato è da intendersi fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha designato. L'Organismo di Vigilanza dura pertanto in carica tre esercizi e fino alla convocazione dell'Assemblea dei Soci di Approvazione del Bilancio relativo all'ultimo esercizio.

La cessazione dell'OdV può avvenire per rinuncia di due o tutti i suoi componenti, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al CdA.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa intendendosi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico. La revoca è disposta con delibera del CdA.

Ad ogni modo, in caso di scadenza, revoca o rinuncia, il CdA nomina, senza indugio, il nuovo OdV.

Inoltre, comporta la decadenza dalla carica di componente dell'OdV la perdita dei requisiti di eleggibilità o l'avveramento di una o più delle condizioni di ineleggibilità di cui al precedente paragrafo 4.1., nonché:

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- in caso di assenza ingiustificata per più di quattro volte consecutive alle riunioni dell'OdV ovvero di una durata superiore a sei mesi.

#### 4.4 LE RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il CdA assicura all'Organismo la disponibilità delle risorse finanziarie, organizzative e strutturali necessarie all'assolvimento dell'incarico e, in ogni caso, garantisce allo stesso l'autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio di Amministrazione. L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

#### 4.5 I COLLABORATORI DELL'ODV (INTERNI ED ESTERNI)

L'Organismo, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi delle funzioni aziendali (di seguito, anche "Collaboratori interni") che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate. Inoltre, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto delle strutture della Società, se previste, a ciò specificamente preposte.

L'Organismo può avvalersi altresì della collaborazione di soggetti terzi (di seguito, anche "Collaboratori esterni") dotati di requisiti di professionalità e competenza, retribuiti mediante il budget annuale assegnatogli.

Questi ultimi devono risultare idonei a supportare l'Organismo stesso nei compiti e nelle verifiche che richiedano specifiche conoscenze tecniche.

Tali soggetti, all'atto della nomina, devono rilasciare all'Organismo apposita dichiarazione con la quale attestano di possedere tutti i requisiti indicati nel precedente paragrafo 4.1.

#### 4.6 POTERI E RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.


Il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- *sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D. Lgs. 231/01;*

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

- *sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;*
- *sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni societarie o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi societari in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.*

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- Disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività;
- Effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- Promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D. Lgs. 231/2001 e formulare al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali proposte di aggiornamento o adeguamento del Modello;
- Coordinarsi con le funzioni di riferimento per valutare l'adeguatezza del Modello e delle relative procedure e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- Monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- Raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- Supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
- Esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- Segnalare periodicamente ai dirigenti delle funzioni interessate e/o agli Organi Direttivi, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- Rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- Fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione curerà l'adeguata comunicazione all'interno della società, dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.


Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

Le divulgazioni di tali informazioni potranno essere effettuate solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni, vengono attribuiti all'Organismo di Vigilanza, poteri ispettivi e di controllo in ordine al funzionamento ed all'osservanza del Modello nel suo complesso, al fine di assicurarne il miglioramento ed il costante aggiornamento; in particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- ha libero accesso a tutti i documenti ed a tutte le informazioni ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto nei tempi e nei modi necessari per non intralciare l'attività della Società;
- può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società nei tempi e nei modi necessari per non intralciare l'attività della Società ovvero di consulenti esterni.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza, la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli sono oggetto di apposito regolamento che verrà approvato in autonomia dall'Organismo di Vigilanza.

#### 4.7 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - FLUSSI INFORMATIVI

Per assicurare la disponibilità di informazioni aggiornate, veritiere ed esaustive riguardanti la Società, l'Organismo di Vigilanza identifica informazioni e documentazioni che ritiene di dover acquisire alle scadenze indicate, ovvero "ad evento".

L'Organismo di Vigilanza una volta insediatosi pertanto provvede a redigere tale documento che sintetizza i Flussi Informativi attesi, inviandolo all'Organo amministrativo e successivamente trasmesso ai Responsabili degli Uffici per esso onerati.

L'adempimento di tale attività informativa sostanzia un obbligo giuridico, la cui violazione comporta il sanzionamento disciplinare.

Le seguenti informazioni dovranno essere trasmesse all'OdV:

- copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione sulle tematiche riguardanti il D. Lgs. 231/01;
- notizie di procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti contro i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione con indicazione delle relative motivazioni;
- comunicazioni inerenti modifiche dell'assetto organizzativo (es. Organigramma, Funzionigramma, Procedure aziendali, ecc.);
- ogni modifica/integrazione del Sistema delle deleghe e dei poteri adottato e modifiche alla normativa che disciplina le attività sensibili previste nel presente Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Authority, 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, sempre in relazione ai reati di cui al Decreto;
- eventuali irregolarità degli adempimenti in materia di gestione della salute e sicurezza sul lavoro nel rispetto dei dettami del D. Lgs. 231/2001.


Nell'ottica di una gestione integrata dei flussi informativi intercorrenti tra i diversi soggetti aziendali coinvolti nel funzionamento del Sistema dei Controlli Interni, ferma restando l'autonomia dell'OdV nell'identificazione dei Flussi Informativi di interesse, devono essere previsti specifici flussi di comunicazione con le altre Funzioni di Controllo (es. Responsabile della Prevenzione della Corruzione).

Per la trasmissione delle informazioni all'Organismo di Vigilanza sono attivi i seguenti canali:

- comunicazione in forma scritta a mezzo posta prioritaria, alla sede di Sistemi Salerno - Reti Gas SpA,
- comunicazione a mezzo e - mail alla casella di posta elettronica istituita dall'Organismo di Vigilanza (odv@sedspa.it).

[mailto:](mailto:odv@sedspa.it)

L'Organismo di Vigilanza garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

#### 4.8 SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE - WHISTLEBLOWING

##### 4.8.1 IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

La Società si è conformata alle prescrizioni di cui all'art. 6 Lgs. commi 2-bis, 2 ter e 2 quater del D. Lgs 231/01 relative al c.d. Whistleblowing ossia alle segnalazioni circostanziate effettuate dall'esponente a tutela dell'integrità dell'ente riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto stesso ovvero violazioni del Modello di cui l'esponente sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Stante l'assoggettamento della Società alla normativa Anticorruzione ex L. 190/2012, Sistemi Salerno - Reti Gas SpA ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni.

Con riguardo alla disciplina del Whistleblowing ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, commi 2 bis, 2 ter e 2 quater, d.lgs. n. 231/2001 avente ad oggetto violazioni delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, le segnalazioni del whistleblower sono indirizzate tramite la suddetta piattaforma la Responsabile della Prevenzione della Corruzione (in seguito anche "RPCT"). Nel caso le segnalazioni comitato risultino inerenti all'ambito del d.lgs. 231/01, il RPCT provvederà a interessarne senza indugio l'Organismo di Vigilanza della Società.

In particolare, ogni destinatario del Modello è tenuto ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione del MOG di cui abbia conoscenza, ovvero di anomalie funzionali o di irregolarità potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231/01.

In particolare, devono essere segnalate le seguenti circostanze:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto.

A tutela dei segnalanti, la Società prevede il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.


I soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra, possono denunciare eventuali misure discriminatorie all'Ispettore nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dell'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Possono essere considerate misure discriminatorie:

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante;
- il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile;
- nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

In ogni caso è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a dimensionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Resta tuttavia in facoltà della Società agire giudizialmente nel caso in cui il segnalante abbia leso i suoi diritti, anche d'immagine.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

#### **4.8.2 MODALITÀ DI TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI E DELLE SEGNALAZIONI**

I Destinatari qualora rilevino direttamente un atto o un fatto che riguarda comportamenti o condotte rientranti nel perimetro del whistleblowing, provvedono ad effettuare le Segnalazioni secondo le modalità definite dalla Società e disciplinate in dedicato regolamento interno.

Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, il Segnalante è invitato ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

L'OdV, anche in coordinamento con l'RPCT, valuta le segnalazioni ricevute, con garanzia di riservatezza e di tutela del segnalante, effettua le conseguenti istruttorie e richiede l'adozione degli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione ed assumendo la motivata determinazione dell'eventuale rinuncia a procedere a un'indagine interna.

Il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può:

- Effettuare la segnalazione in forma scritta anche mediante l'utilizzo del modello di comunicazione, eventualmente predisposto allo scopo;
- Mediante invio delle proprie segnalazioni, a mezzo posta prioritaria, alla sede di Sistemi Salerno - Reti Gas SpA, o a mezzo e-mail alla casella di posta elettronica istituita dall'Organismo di Vigilanza ([odv@sedsa.it](mailto:odv@sedsa.it)).

Le segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Il Sistema di segnalazione whistleblowing è organizzato attraverso specifica procedura e un canale alternativo di comunicazione / segnalazione, diverso dal canale inerente i flussi informativi (questi ultimi interni ai sistemi informatici e telematici aziendali), idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

In particolare, al fine di proteggere e salvaguardare l'autore della segnalazione, nell'ambito dei poteri istruttori assegnati all'OdV, viene assicurata discrezione e riservatezza nell'intero processo di gestione delle segnalazioni, dalla fase di ricezione a quella di valutazione e conclusiva, adottando i requisiti di sicurezza previsti per le informazioni ritenute confidenziali e in conformità con le indicazioni contenute nel Regolamento UE 2016/679 (GDPR) in tema di protezione dei dati personali.

I Destinatari hanno il divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

#### **4.9 RACCOLTA E ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI**


Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali e in quanto "parte dell'ente" è autorizzato al trattamento da parte del Titolare.

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

#### **4.10 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia ed osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

- **con cadenza semestrale**, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- **immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello**, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, per quanto di competenza, previa informativa al Presidente e all'Amministratore Delegato.

Nell'ambito del reporting semestrale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D. Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

#### **4.11 RAPPORTI CON IL COLLEGIO SINDACALE ED IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

In Sistemi Salerno - Reti Gas Spa si è optato per nominare come OdV l'intero Collegio Sindacale.

Con riferimento ai rapporti tra Organismo di Vigilanza e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche Responsabile o RPCT), si stabilisce che:

- l'OdV convochi il Responsabile per motivi urgenti;
- il Responsabile convochi l'OdV in qualsiasi momento qualora ne ravvisi la necessità;
- il Responsabile ha l'obbligo di riferire immediatamente all'OdV se emergono elementi che fanno risalire la commissione o il tentativo di commissione di un reato.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve:

- prendere visione della relazione annuale del Responsabile;
- interloquire con il Responsabile in qualsiasi momento o presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito all'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione o a situazioni specifiche.


#### **4.12 IL BUDGET DI DOTAZIONE**

Il Consiglio di Amministrazione assegna, per ogni esercizio sociale, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza sulla base delle sue richieste formalmente presentate al Presidente.

L'Organismo ne dispone liberamente e personalmente, salvo l'obbligo di rendicontazione annuale, con contestuale richiesta di eventuale ricostituzione dello stesso nel caso di intervenuto utilizzo.

Il budget di dotazione deve essere impiegato esclusivamente per esborsi o impegni di spesa relativi all'espletamento delle sue funzioni come, a titolo esemplificativo per assistenza tecnico-professionale, consulenze specialistiche, richieste di parere, certificazioni esterne, ecc..

L'attivazione della procedura di spesa avviene a firma del Presidente dell'Organismo e la Società provvede alla tempestiva esecuzione.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

## 5. COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE

### 5.1 PREMESSA

L'efficace attuazione del Modello è funzione anche della sua diffusione e conoscenza all'interno della Società e della consapevolezza, per tutti i dipendenti, della volontà della Società di operare nell'ambito di una concreta e costante applicazione dei principi di comportamento in esso contenuti.

L'attuazione del Modello, dopo la sua approvazione, è quindi accompagnata da:

- una **formale presentazione del Modello** al Presidente, alla Direzione, ai Dirigenti, ai Dipendenti ed a tutti coloro che possono rientrare tra i "destinatari istituzionali";
- l'effettuazione di incontri di illustrazione, sensibilizzazione e formazione del personale sui contenuti del *Modello*;
- la pubblicazione del Modello in *intranet* aziendale, a disposizione del personale dipendente e di tutti gli altri Destinatari interni;
- la consegna del Modello ai Sindaci, al Revisore (quando nominato) e all'OdV.

Poiché il comportamento dei collaboratori o degli altri soggetti con cui la Società ha rapporti contrattuali (professionisti, soggetti operanti quali rappresentanti, a vario titolo, o quali mandataria della Società, fornitori, consulenti ed utenti), in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente *Modello*, può comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, è indispensabile che l'attuazione del Modello sia accompagnata da una specifica diffusione dei suoi contenuti a tali collaboratori e terzi.

A tal fine si renderà necessario provvedere a:


- pubblicare sul sito internet le linee di condotta da adottare (Codice Etico) in conformità con quanto contenuto nel Modello;
- richiedere ai collaboratori ed ai fornitori l'impegno a prendere visione dei documenti di cui sopra, indicando, sui documenti trasmessi a questi, l'apposito indirizzo del sito su cui reperire i documenti;
- richiedere agli stessi di sottoscrivere l'impegno ad applicare tutte le misure idonee a prevenire condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e di adeguare le modalità di svolgimento delle prestazioni al modello di organizzazione adottato dalla Società;
- rendere edotti tali soggetti esterni che la mancata applicazione delle norme di comportamento potrà comportare la risoluzione del contratto e/o l'applicazione delle altre sanzioni indicate nel documento.

Inoltre, secondo quanto previsto all'interno delle Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D.lgs. 231/01):

- per quanto concerne la **Formazione**: *"deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari e che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta"*; la formazione di ciascun lavoratore / operatore deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie. La formazione e l'addestramento devono essere organizzati secondo i fabbisogni rilevati periodicamente dalla Società;
- per quanto concerne la **Comunicazione**: *"essa deve riguardare il Codice Etico ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta"*.

Ad integrazione di quanto disposto in tale ambito, il Giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Milano (con ordinanza del 20 settembre e del 9 novembre 2004) ha stabilito che il compito della formazione debba essere quello di:

- assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e applicazione del modello da parte di dipendenti e dirigenti;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

- prevedere una formazione differenziata a seconda che la stessa si rivolga:
  - o ai dipendenti nella loro generalità;
  - o ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio;
  - o all'organo di vigilanza;
  - o ai preposti al controllo interno.
- prevedere appositi corsi di formazione, formalizzandone:
  - o contenuto;
  - o frequenza;
  - o obbligatorietà della partecipazione;
  - o controlli di frequenza e qualità sul contenuto dei programmi di formazione.

Il compito della formazione deve essere quello di:

- assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e applicazione del modello da parte di dipendenti e dirigenti;
- prevedere una formazione differenziata a seconda che la stessa si rivolga: ai dipendenti nella loro generalità; ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio;
- prevedere appositi corsi di formazione, formalizzandone: contenuto, frequenza, obbligatorietà della partecipazione, controlli di frequenza e qualità sul contenuto dei programmi di formazione.

Obiettivo della Sistemi Salerno - Reti Gas SpA è quindi quello di estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice Etico non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che operano - anche occasionalmente - per il conseguimento degli obiettivi dell'ente in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, deve essere, in ogni caso, improntata a principi di **completezza**, **chiarezza**, **accessibilità** e **continuità** al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

## 5.2 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ogni informazione riguardante l'adozione e, successivamente, l'aggiornamento (periodico o ad evento) del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ovvero di componenti di esso, viene prontamente comunicata a tutti gli Esponenti aziendali a cura del Consiglio di Amministrazione, mediante avviso o circolare, formalmente trasmessa e riscontrata dal destinatario.

Ogni Esponente aziendale riceve al momento dell'assunzione, o successivamente al momento dell'adozione del documento, copia (cartacea o informatica) del Modello 231 della Società e dei documenti allegati e correlati. Resta ferma per esso la possibilità di accedere mediante la intranet aziendale e consultare la documentazione costituente il Modello, i componenti di esso e la documentazione correlata.


La diffusione si articola nelle operazioni di "internalizzazione" "del Modello a favore di tutti gli Esponenti aziendali e di "esternalizzazione" di componenti specifici di esso (Codice etico; Protocolli comportamentali di parte Generale; Sistema Disciplinare) a favore degli *Stakeholders* mediante pubblicazione sul Sito aziendale, ovvero consegna di copia ai Collaboratori della società (es. consulenti, fornitori, *outsourcers*).

## 5.3 PIANO FORMATIVO

L'attività di formazione sul Decreto 231/01 e sui contenuti del Modello adottato dalla Società deve essere promossa e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà avvalersi anche di consulenti esterni.

L'attività dell'OdV si estrinsecherà principalmente:

- i. nella partecipazione al processo di definizione del Piano di formazione;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

- ii. in un'attività di monitoraggio sull'effettività e sull'efficacia della formazione erogata (es: verifica sull'adeguatezza delle iniziative intraprese per assicurare la più ampia partecipazione dei personali ai corsi di formazione, valutazione coerenza dei corsi effettuati rispetto ai contenuti del MOG e ai rischi effettivi, verifica sulla differenziazione dei corsi di formazione in base alla tipologia di dipendenti a cui è rivolta, ecc);
- iii. nell' identificare eventuali azioni da sollecitare per promuovere le attività di formazione attese.

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e della sua diffusione nel contesto aziendale, si articola tenendo conto delle diverse aree di rischio e delle differenti qualifiche del personale che opera all'interno dell'ente.

Il Piano Formativo deve essere predisposto dalla funzione competente, in coordinamento con l'OdV, e approvato dall'Alta Dirigenza e prevede l'erogazione di **seminari iniziali**, estesi di volta in volta a tutti i neo assunti e di **seminari di aggiornamento** previsti in caso di revisione del Modello in relazione alle mutate condizioni normative / societarie.

L'attività di formazione della Sistemi Salerno - Reti Gas SpA intende assicurare che tutti gli Esponenti aziendali siano consapevoli dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello stesso.

Ai fini dell'espletamento e dell'esercizio delle proprie funzioni, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di monitorare le iniziative di informazione / formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

#### 5.4 CONTENUTI DELLA SEZIONE FORMATIVA

L'attività formativa predisposta dalla *Sistemi Salerno - Reti Gas SpA* prevede i seguenti contenuti:


- una **parte introduttiva**, avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. Lgs 231 e reati presupposto), il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, gli obiettivi e le finalità per le quali la Società ha adottato il Modello;
- una **parte speciale**, riguardante gli specifici ambiti operativi (conoscenza dei reati, fattispecie configurabili, aree di rischio ecc.);
- una parte concernente i **comportamenti e le modalità operative** da adottare da parte del personale di Sistemi Salerno - Reti Gas SpA nel caso in cui si presentassero "situazioni critiche" ispirati a principi di legalità ed etica;
- una parte attinente all'**efficace attuazione del Modello** da parte dei dipendenti in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità;
- una parte dedicata al **ruolo dell'Organismo di Vigilanza e i flussi informativi allo stesso diretti**;
- la segnalazione di fatti illeciti e la corretta implementazione di canali di ricezione delle segnalazioni c.d. whistleblowing.

La partecipazione ai moduli formativi è obbligatoria per ogni Esponente aziendale e deve essere documentata, con rilevazione della presenza in apertura e in chiusura della sezione formativa; successivamente, dovrà essere effettuato un *feedback* dell'effettivo apprendimento da parte del singolo partecipante e del livello di conoscenza/competenza acquisite. Per gli assenti va organizzata una sessione di recupero.

#### 5.5 DIFFUSIONE AI DIPENDENTI

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

Ai componenti degli Organi societari sarà resa disponibile copia cartacea o informatica del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.


La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

#### **5.6 DIFFUSIONE AI COLLABORATORI ESTERNI**

Ai Collaboratori esterni (*a titolo meramente esemplificativo: consulenti, outsourcers, fornitori di beni, servizi e di opere, intermediari, agenti, partners, ecc.*) è rivolta un'informativa/formazione mediante consegna di copia (cartacea o informatica) del Codice Etico di Gruppo ed, eventualmente, di Sezioni dei Protocolli comportamentali inerenti le aree aziendali con le quali si interfacciano, nonché attività da loro svolte e/o le procedure aziendali in cui sono coinvolti, con contestuale raccolta della loro sottoscrizione e datazione per accettazione.

Con essa il Collaboratore assume l'onere di formare ed informare anche i propri dipendenti e collaboratori in merito ai contenuti dei succitati documenti, per essi vincolanti, pena la risoluzione di diritto del contratto ex art. 1457 c.c. in caso di violazione delle prescrizioni del Modello vigente presso la Società.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	4.0
		Del:	31/03/2022

## 6. ADOZIONE DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione è competente e responsabile dell'adozione del presente Modello, nonché delle sue integrazioni, modifiche e aggiornamenti.

Il Consiglio può conferire mandato all'Amministratore Delegato per apportare al Modello gli adeguamenti e/o aggiornamenti che si rendano necessari a seguito di modifiche legislative cogenti, oppure a seguito di modifiche non sostanziali della struttura organizzativa e delle attività della Società; di tali adeguamenti e/o aggiornamenti occorrerà dare informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Delegato, con il supporto delle competenti strutture organizzative, può apportare in maniera autonoma modifiche meramente formali<sup>33</sup> al Modello ed alla documentazione ad esso allegata, dandone altresì informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, la Società medesima, attraverso le articolazioni organizzative a ciò preposte, elabora e apporta tempestivamente le modifiche delle procedure e degli altri elementi del sistema di controllo interno, ove tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello, adottato con determina del Consiglio di Amministrazione, deve essere messo a disposizione di tutti i destinatari, tenuti alla sua applicazione.

L'Organo Amministrativo cura la divulgazione e la diffusione, affinché il Modello ed il Codice Etico siano conosciuti e messi a disposizione di chiunque, ed in particolare di tutti i soggetti tenuti alla loro osservanza. Il mancato rispetto darà luogo alle sanzioni ivi previste.

L'Organo Amministrativo assicura lo sviluppo e la messa in atto del Modello, attraverso le seguenti attività:

- comunicare all'organizzazione l'importanza di ottemperare senza riserve ad ogni prescrizione prevista dal Modello;
- assicurare l'attività di formazione interna, in modo tale che nessuno possa ignorare, a seconda dei livelli e delle responsabilità, le prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- promuovere una politica di conformità al Modello;
- assicurare che siano definiti gli obiettivi di *compliance* al Modello;
- assicurare la disponibilità delle risorse;
- assicurare il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- adottare gli strumenti sanzionatori;
- assicurare che le responsabilità, i compiti, le deleghe e le autorità siano definite e rese note nell'ambito dell'organizzazione.

<sup>33</sup> Con riferimento alla "mera formalità" delle modifiche, si richiede che tali modifiche non abbiano impatti sostanziali sulle previsioni dei documenti interessati e non abbiano come effetto la riduzione od ampliamento dei contenuti ed ambiti di applicazione afferibili le Aree a Rischio, Attività Sensibili e relativo sistema di controllo aziendale (in tal senso possono, in via esemplificativa, considerarsi meramente formali: le correzioni di refusi ed errori materiali, l'aggiornamento o correzione di rinvii ad articoli di legge e della mera denominazione di Direzioni/Funzioni/Unità aziendali).