

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
<i>1. PARTE GENERALE</i>		Pag. 1	Di 84

GAS MARCA S.r.l.

MODELLO 231

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Nr. Rev.	Descrizione modifiche	Data
0	Prima emissione	18/9/2018
1	Modifica paragrafo 6.1	5/5/2021
2	Recepimento del sistema di segnalazione whistleblowing adottato in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24.	21/03/2024

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
<i>1. PARTE GENERALE</i>		Pag. 2	Di 84

Sommario

1.	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ...	5
1.1.	OBBIETTIVI E SRUMENTI DEL MODELLO.....	5
1.2.	METODOLOGIA OPERATIVA PER LA REDAZIONE DEL MODELLO	7
1.3.	METODOLOGIA DI RISK ACESSMENT.....	8
1.4.	STRUTTURA DEL MODELLO.....	11
1.5.	DESTINATARI DEL MODELLO.....	13
1.6.	EFFICACIA DEL MODELLO DI FRONTE AI TERZI	14
2.	QUADRO NORMATIVO.....	16
2.1.	REQUISITI PER L'INSORGENZA DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	17
2.2.	FATTISPECIE DI REATO.....	18
2.3.	APPARATO SANZIONATORIO.....	36
2.4.	L'INTERESSE O IL VANTAGGIO PER GLI ENTI.....	38
2.5.	L'ESONERO DA RESPONSABILITA'	39
2.6.	SINDACATO DI IDONEITA'	42
2.7.	LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	42
2.8.	LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	45
3.	FUNZIONI DEL MODELLO E PRINCIPI ISPIRATORI	47
3.1.	LA FUNZIONE DEL MODELLO.....	47
4.	LA SOCIETA' GAS MARCA SRL	50
4.1.	OGGETTO SOCIALE.....	50
4.2.	IL SISTEMA DI GOVERNO ED IL SISTEMA AUTORIZZATIVO	51
4.2.1	Sistema di governo.....	51
4.2.2	Poteri del C.d.A	51
4.2.3	Poteri del Presidente.....	52
4.2.4	Poteri dell'Amministratore Delegato	53
4.2.5	Organigramma	57
5.	CODICE ETICO.....	59
6.	ORGANO DI VIGILANZA	59

 gasmarca GAS E LUCE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
<i>1. PARTE GENERALE</i>		Pag. 3	Di 84

6.1.	COMPOSIZIONE E DURATA	60
6.2.	REQUISITI DI INDIPENDENZA	61
6.3.	REQUISITI DI ONORABILITA'	62
6.4.	CESSAZIONE DALLA CARICA	63
6.5.	COMPITI, POTERI E MEZZI.....	66
6.6.	POTERI DI ACCESSO	71
6.7.	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	72
6.8.	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA	72
7.	FLUSSI INFORMATIVI	73
7.1.	FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO I VERTICI SOCIETARI	73
7.2.	SEGNALAZIONE DAI DIPENDENTI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	74
7.3.	NOMINA "REFERENTI" DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO I VERTICI SOCIETARI	75
7.4.	FLUSSI INFORMATIVI DAI "REFERENTI" ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	76
7.5.	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	76
7.6.	FLUSSI INFORMATIVI GENERALI.....	78
7.7.	FLUSSI INFOMATIVI SPECIFICI	80
8.	SISTEMA DISCIPLINARE	80
8.1.	FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	80
8.2.	VIOLAZIONI DEL SISTEMA WHISTLEBLOWING.....	82
8.3.	IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI	84
8.4.	SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI	85
8.5.	SANZIONI A CARICO DEI DIRIGENTI	88
8.6.	SANZIONI A CARICO DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI.....	89
8.7.	MISURE A CARICO DEI TERZI (CONSULENTI E PARTNERS.....	89
8.8.	PUBBLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	90
8.9.	SISTEMA DI "REPORTING" SUL SISTEMA DISCIPLINARE 231.....	90
8.10.	NORMA DI CHIUSURA.....	91
9.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO	91

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 4	Di 84

9.1.	PREMESSA	91
9.2.	PIANO DI COMUNICAZIONE VERSO I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI	92
9.3.	PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I DIPENDENTI	93
9.4.	PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I COLLABORATORI ESTERNI	95

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 5	Di 84

1. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1.1. OBIETTIVI E SRUMENTI DEL MODELLO

GAS MARCA S.r.l. (di seguito GAS MARCA), al fine di garantire sempre condizioni di correttezza e trasparenza dal punto di vista etico e normativo, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di organizzazione e gestione in grado di sovrintendere alla prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Considerato il contesto normativo di riferimento in cui GAS MARCA opera nonché il sistema di controlli cui è sottoposta, nel definire il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" la Società ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare in tale Modello, le regole attualmente esistenti.

Tale approccio:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli;
- rende disponibile in tempi brevi un'integrazione all'impianto normativo e metodologico da diffondere all'interno della struttura aziendale, che potrà comunque essere perfezionato nel tempo;
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle "aree sensibili".

GAS MARCA ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 6	Di 84

comportamenti corretti e lineari, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

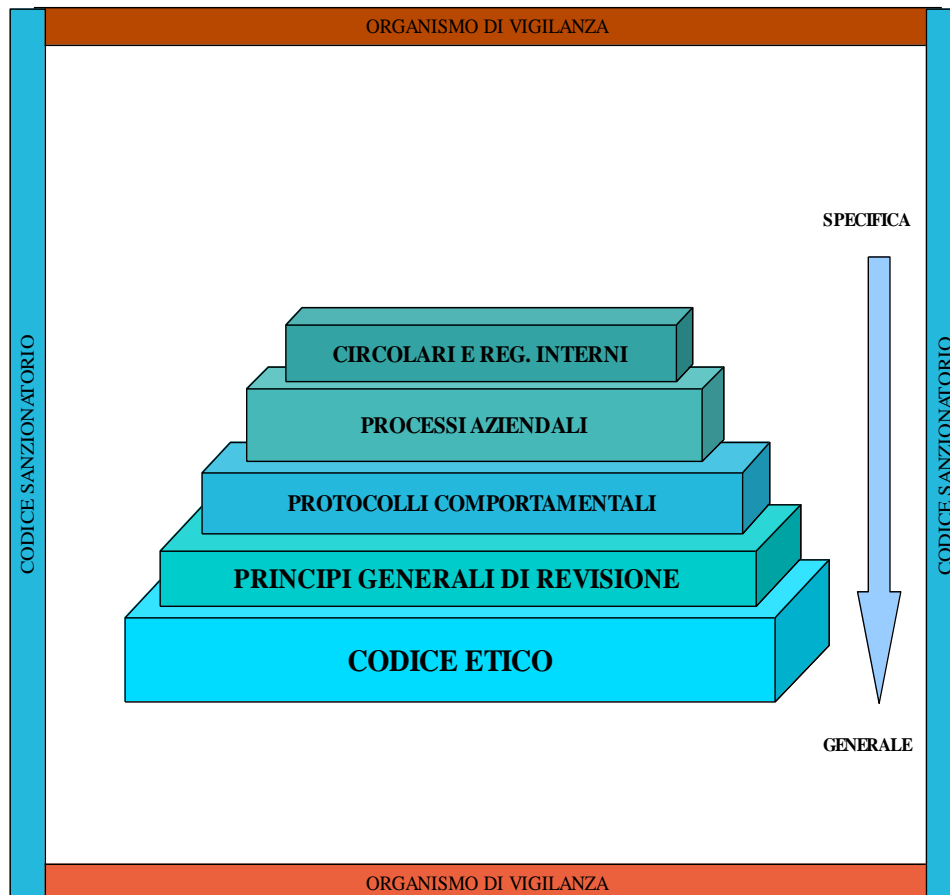
- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell'ambito di "attività sensibili" (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa vigente, dei sistemi di controllo esistenti e già operanti all'interno di GAS MARCA, in quanto in parte già idonei a ridurre i rischi di commissione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quindi anche quelli previsti dal Decreto.

Sinteticamente il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo può essere raffigurato graficamente nel

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 7	Di 84

modo seguente:



1.2. METODOLOGIA OPERATIVA PER LA REDAZIONE DEL MODELLO

Per la realizzazione e l'implementazione del Modello Organizzativo e di Gestione sono previste le seguenti fasi operative, in parte svolte ed in parte in corso di svolgimento:

- Fase 1 – Diagnosi (As is analysis):** tale fase è necessaria per individuare, attraverso apposite interviste e idonei questionari somministrati alle funzioni aziendali individuate in base alle specifiche competenze concordemente con l'Amministratore Delegato, le attività aziendali teoricamente esposte al rischio di commissione reato di cui al D.Lgs. 231/2001.
- Fase 2 - Gap analysis:** tale fase prevede il

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 8	Di 84

completamento della "As is analysis" e lo svolgimento della "Gap analysis", da cui scaturiscono possibili ipotesi di miglioramento del sistema organizzativo.

In questa fase sono state analizzate le procedure e le prassi adottate per lo svolgimento delle attività, l'attuale sistema dei controlli interni, i sistemi informativi, e ogni altra documentazione ritenuta rilevante (es. Bilancio di esercizio, ecc.).

E' stata quindi svolta un'ulteriore analisi con alcuni soggetti, al fine di approfondire e chiarire i principali aspetti emersi nel corso della Fase 1.

L'attività ha determinato l'individuazione delle azioni di miglioramento dell'attuale Sistema di Controllo Interno e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del Decreto.

- **Fase 3 – Progettazione definitiva degli elementi organizzativi del Modello:** in tale fase si procede alla predisposizione e/o adattamento degli strumenti organizzativi ritenuti più opportuni a valorizzare l'efficacia dell'azione di prevenzione dei reati.

In particolare è necessario:

- individuare e redigere le procedure operative per le aree a rischio;
- integrare il sistema disciplinare/sanzionatorio interno;
- definire i compiti e le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- individuare un piano di formazione aziendale e le modalità di reporting interno dell'OdV.

1.3. METODOLOGIA DI RISK ASSESSMENT

L'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 prevede un'analisi delle attività svolte nell'ambito della Società al fine di individuare quelle che, in aderenza al Decreto,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 9	Di 84

possono considerarsi a rischio di illeciti.

Pertanto si è proceduto, in primo luogo, con l'individuazione delle aree a "rischio di reato", così come richiesto dalla normativa in questione.

Ogni Ente presenta aree di rischio la cui individuazione implica una particolareggiata analisi della struttura aziendale e delle singole attività svolte. Pertanto, nella redazione e nell'aggiornamento del Modello si tiene conto della peculiarità di ciascuna di esse e del contesto in cui la Società opera.

La fase di mappatura delle attività a rischio è stata realizzata grazie ad una specifica metodologia di "risk management", che ha consentito di identificare le unità a rischio, articolabili in aree/funzioni, processi e sotto processi.

L'attività di diagnosi è stata poi rivolta ai settori, processi e funzioni aziendali che, in base ai risultati dell'analisi di "risk assessment", sono considerate concordemente più esposte ai reati previsti dal Decreto come, ad esempio, quelli che abitualmente intrattengono relazioni significative con pubbliche amministrazioni italiane o che rivestono rilievo nelle aree amministrativa e finanziaria che, anche per esplicito richiamo normativo, costituiscono quelle a più alta esposizione a rischio.

Si evidenzia, inoltre, che è stata effettuata un'analisi dei possibili ed eventuali concorsi di persone nel reato per tutte quelle attività "sensibili", che prevedono cioè processi in cui sono coinvolti più soggetti/funzioni aziendali o soggetti terzi di cui la Società si avvale nell'esercizio delle attività stesse.

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, il reato da cui può scaturire la responsabilità dell'Ente, può essere realizzato tanto dal soggetto in posizione apicale, quanto dal sottoposto alla sua direzione o vigilanza.

Il D.lgs. 231/2001 prevede nel caso di reato realizzato dal vertice che sia la Società a dimostrare l'elusione fraudolenta del Modello predisposto ed efficacemente attuato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 10	Di 84

Nel caso di reato integrato dal vertice, non è quindi sufficiente dimostrare che si tratti di illecito commesso da un apicale infedele, ma si richiede, altresì, che non sia stato omesso o carente il controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza sul rispetto del Modello stesso.

Partendo da queste premesse, si rileva che i componenti del Consiglio di Amministrazione risultano essere destinatari naturali delle previsioni normative incriminatrici per le quali è configurabile la responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Inoltre, alcuni reati ai quali il D.lgs. 231/2001 ricollega la responsabilità amministrativa dell'Ente, sono reati c.d. "propri", ovvero possono essere realizzati soltanto da soggetti che rivestono una determinata qualifica soggettiva (es. per i reati societari, i soggetti attivi individuati dalla norma sono esclusivamente gli amministratori, i sindaci, i liquidatori, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e coloro ai quali, per effetto dell'art. 2639 c.c., si estende la qualifica soggettiva). Per effetto di tale indicazione normativa, si ritiene necessario che l'attività di controllo demandata all'Organismo di Vigilanza abbia ad oggetto anche l'operato del Consiglio di Amministrazione.

Al termine del processo sopra indicato, è stata definita una mappatura generale delle attività a rischio commissione reati (c.d. "**mappatura delle aree a rischio-reato**") nella quale si evidenziano:

1. il processo cui appartiene l'attività a rischio-reato;
2. la tipologia delle attività a rischio: a tal proposito si ricorda che pur avendo considerato nella mappatura i singoli reati nella sola forma consumata¹, l'Ente può essere ritenuto responsabile ex art. 26 D.Lgs. 231/2001 anche in tutti i casi in cui il delitto risulti soltanto tentato (a norma dell'art. 56 c.p.);

¹ Il reato è consumato solo quando risultano realizzati tutti gli elementi costitutivi del medesimo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 11	Di 84

3. i potenziali reati associabili²;
4. i soggetti teoricamente "a rischio": per ciascuna attività a rischio-reato sono identificati i soggetti che in linea teorica, per il ruolo ricoperto o per le mansioni effettivamente svolte, hanno la possibilità di commettere detti reati.

1.4. STRUTTURA DEL MODELLO

Allo scopo di attribuire un margine di dinamicità collegato alla possibile evoluzione della normativa, il Modello è stato strutturato nel modo seguente:

- 1) Parte generale:
 - individuazione delle misure di carattere generale valide per tutta l'azienda e per tutti i processi, indipendentemente dal grado di rischiosità accertato; si tratta della definizione di linee guida, che la Società pone come riferimento per la gestione dei propri affari e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose;
 - individua la composizione, i compiti e di doveri dell'ODV;
 - definisce il codice sanzionatorio.
- 2) Parti speciali, riferite alle singole categorie di "reato presupposto", che includono:
 - elencazione dei reati previsti nel decreto;
 - individuazione delle aree che si presentano a rischio di reato;

² Si evidenzia che, per motivi prudenziali, sono state prese in considerazione anche quelle condotte astrattamente riferibili a due o più norme incriminatrici previste dal codice penale. Tuttavia, ciò non implica necessariamente che tale condotta determini la realizzazione di una pluralità di reati in concorso. Infatti, una volta definiti i contorni oggettivi e soggettivi del fatto, può accadere che una sola sia la norma applicabile in concreto (si tratta dell'ipotesi del c.d. concorso apparente di norme). Inoltre, si precisa che, spesso, non è agevole comprendere, anche a causa delle oscillazioni giurisprudenziali, quale fattispecie penale sia concretamente applicabile in riferimento alle singole attività a rischio. Di conseguenza sono state prese in considerazione anche eventuali condotte d'incerta qualificazione normativa.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 12	Di 84

- identificazione delle regole di condotta generali relative alla prevenzione del rischio di commissione dei reati individuati nel decreto.
- 3) Protocolli specifici.
 - 4) Quadro dei flussi informativi.
 - 5) Codice etico.

Tutti i documenti sopra menzionati costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello e mirano a rendere operative ed applicabili le linee generali e le regole di condotta contenute nella parte generale e nelle parti speciali.

Saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione tutte le modifiche del modello che esponano la Società a nuovi o ulteriori rischi di compimento dei reati di cui al D.lgs. A titolo esemplificativo e non esaustivo saranno rimesse alla competenza esclusiva del CdA:

- a) la revisione della "parte generale" e delle "parti speciali" a seguito di nuove previsioni normative;
- b) l'introduzione di nuovi protocolli;
- c) l'introduzione di ulteriori "parti speciali" relativamente a misure preventive volte a contrastare il compimento di altre tipologie di reati che risultino inserite nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/01;
- d) i cambiamenti organizzativi che determinino una variazione significativa della "mappa dei rischi" aziendali in relazione ai "reati rilevanti".

Non saranno considerate modifiche – e come tali non saranno sottoposte all'approvazione del CdA – tutte le variazioni di carattere meramente formale e stilistico, nonché le variazioni che recepiscano cambiamenti organizzativi e/o adeguamenti procedurali che non esponano l'azienda a nuovi o ulteriori rischi.

Si precisa, inoltre, che non è rimessa alla competenza esclusiva del CdA la revisione dei contenuti degli Allegati relativi alla Mappa dei presidi

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 13	Di 84

ed al Quadro dei flussi informativi.

L'aggiornamento deve essere effettuato in forma ciclica e continuativa e il compito di disporre e porre in essere formalmente l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello è attribuito al Consiglio di Amministrazione.

Più in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione ogni informazione della quale sia a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;
- il programma di aggiornamento viene predisposto dal Consiglio di Amministrazione, di concerto con l'Organismo di Vigilanza e con il contributo delle Strutture aziendali interessati;
- lo stato di avanzamento del programma di aggiornamento, e i risultati progressivi, sono sottoposti, con cadenza predefinita, al Consiglio di Amministrazione che dispone l'attuazione formale delle azioni di aggiornamento o di adeguamento;
- l'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare l'attuazione delle azioni disposte e informa il Consiglio di Amministrazione dell'esito delle attività.

1.5. DESTINATARI DEL MODELLO

In base alle indicazioni contenute nel Decreto sono identificati come destinatari principali del modello, in relazione alla loro capacità di agire e ai poteri riconosciuti e formalizzati nelle procure/deleghe e/o nelle "job description":

- i) **soggetti apicali:** soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 14	Di 84

fatto la gestione e il controllo sulla stessa;

- ii) **soggetti sottoposti:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;
- iii) **soggetti terzi alla società,** diversi da quelli individuati nei punti precedenti, nell'ambito delle relazioni di lavoro e/o d'affari instaurate con la società.

Al fine di garantire trasparenza al processo decisionale e di identificare le responsabilità apicali, ferme restando le procedure necessarie per tutte le deleghe che richiedono atti notarili, si è stabilito che i poteri di delega devono:

- ✓ essere espressi in maniera puntuale;
- ✓ risultare dal mansionario, quando necessario e dove applicabile;
- ✓ risultare da un documento scritto e firmato dal referente gerarchico e dall'interessato, nel caso in cui la formula del mansionario sia, per ragioni di opportunità, generica o assente;
- ✓ essere archiviate presso il Servizio Risorse Umane.

I soggetti apicali, destinatari del seguente modello sono individuati in apposito elenco, in base alle deleghe e ai poteri di rappresentanza ad essi conferiti.

È fatto obbligo agli Amministratori, e a tutto il personale di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni che compongono il presente modello organizzativo, di gestione e controllo.

1.6. EFFICACIA DEL MODELLO DI FRONTE AI TERZI

GAS MARCA S.r.l. si impegna a dare adeguata diffusione al Modello, sia mediante la libera consultazione di una copia cartacea depositata in azienda, in modo da:

1. diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, soprattutto nell'ambito

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 15	Di 84

delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un comportamento illecito perseguibile a norma di legge e passibile di sanzioni anche nei confronti dell'azienda;

2. evidenziare che comportamenti illeciti sono decisamente condannati in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui la Società intende attenersi nella conduzione dei propri affari

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descritto nel presente documento entra in vigore con la sua approvazione e da quel momento assume natura formale e sostanziale di "regolamento interno" e come tale ha efficacia cogente. Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure allo stesso collegate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e illecito disciplinare. L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un "regolamento interno", prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello Organizzativo è soggetto ad azione disciplinare. I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nel nostro ordinamento giuridico e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001, nella parte generale, è inoltre divulgato all'esterno tramite il sito internet di GAS MARCA.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 16	Di 84

2. QUADRO NORMATIVO

In ottemperanza agli obblighi previsti da alcune Convenzioni internazionali già da tempo ratificate dall'Italia (in particolare, le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997, nonché la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997), con la legge 29 settembre 2000, n. 300 il Governo è stato delegato a predisporre e definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società.

In attuazione della citata legge delega, pertanto, è stato emanato il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio 2001 ed intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

In tal modo, il Legislatore ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli Enti dipendente dal reato posto in essere dalla persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo.

In altri termini, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati agli artt. 24 e seguenti del Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto criminoso si aggiunge: – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi previsti dal Decreto; – anche la responsabilità amministrativa della Società.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del Decreto, i soggetti destinatari della normativa in commento sono:

- gli enti forniti di personalità giuridica;
- le società e associazioni anche prive di personalità giuridica

mentre ne sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 17	Di 84

2.1. REQUISITI PER L'INSORGENZA DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Gli Enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati analiticamente indicati dal Legislatore nel decreto legislativo in commento, qualora sussista il contemporaneo concretizzarsi di tre requisiti:

1) Requisito soggettivo

I reati devono essere stati perpetrati da:

- a) soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (cosiddetti "**soggetti in posizione apicale**" o "**vertici**");
- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti "**soggetti sottoposti**").

La distinzione tra le categorie di soggetti, apicali e sottoposti, riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva - come meglio esplicitato infra - una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente.

2) Requisito finalistico

Ai fini dell'imputazione della responsabilità amministrativa dell'Ente, **il reato deve essere commesso dai soggetti indicati sub lett. a) o b) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.**

Conseguentemente, laddove la persona fisica abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, deve ritenersi esclusa la responsabilità dell'Ente, posto che l'assenza del criterio oggettivo dello "interesse" o del "vantaggio" dell'Ente è indice della mancanza di collegamento finalistico

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 18	Di 84

dell'azione della persona fisica con l'organizzazione d'impresa.

3) Requisito oggettivo

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del Decreto **non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati** nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis-1, 25 ter, 25 quater, 25 quater-1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 terdecies, 26 del Decreto (cosiddetti "reati-presupposto").

2.2. FATTISPECIE DI REATO

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D. Lgs. 231/2001 - al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente/Società sono espressamente elencate dal Legislatore e sono comprese nelle seguenti categorie:

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico** [art. 24 D. Lgs. 231/01]:
 - 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.);
 - truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma secondo, n. 1 c.p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EXD.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 19	Di 84

- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** [art. 24-bis D. Lgs. 231/01]:
 - documenti informatici (art. 491 bis c.p.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
 - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (artt. 617-quater c.p.);
 - installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (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 codice penale);
 - 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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 20	Di 84

(art. 640-quinquies c.p.).

- **Delitti di criminalità organizzata [art. 24-ter, D. Lgs. 231/01].** Tale articolo amplia le fattispecie di reato suscettibili di determinare la responsabilità dell'ente alle seguenti fattispecie:
 - delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma c.p.);
 - associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90);
 - associazione per delinquere (art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.);
 - delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p.).
- **Concussione e induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione [art. 25 D. Lgs. 231/01]**
 - concussione (art. 317 c.p.);
 - corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
 - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio e circostanze aggravanti (art. 319 e 319 bis c.p.);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EXD.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 21	Di 84

- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
 - induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c. p. , introdotto con L. 190/2012);
 - 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, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale od egli organi della Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** [art. 25 bis D. Lgs. 231/01]
- 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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 22	Di 84

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 del c.p.),
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.).

▪ **Delitti contro l'industria e il commercio**
[art. 25 bis.1 D. Lgs. n. 231/01]:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis .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 prodotti agroalimentari (art. 517-quater. c.p.).

▪ **Reati societari** [art. 25 ter D. Lgs. n. 231/01]

- 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.);

 gasmarca GAS E LUCE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 23	Di 84

- la contravvenzione di falso in prospetto, prevista dall'articolo 2623 (abrogato con L 262/2015), primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centotrenta quote;
- il delitto di falso in prospetto, previsto dall'articolo 2623 (abrogato con L 262/2015), secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentotrenta quote;
- la contravvenzione di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, prevista dall'articolo 2624 (articolo abrogato con Dlgs 39/2010), primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centotrenta quote;
- il delitto di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, previsto dall'articolo 2624 (articolo abrogato con Dlgs 39/2010), secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote;
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- 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 di interesse (art. 2629- bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 24	Di 84

parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);

- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), introdotto con L. 190/2012;
 - istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - agiotaggio (art. 2637 c.c.);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** [art. 25 *quater* D. Lgs. n. 231/01]:
- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
 - associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento 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.);
 - addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
 - attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289- bis c.p.);
 - istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
 - cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 25	Di 84

- banda armata: formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
 - reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali: consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni '70 e '80, volta a combattere il terrorismo;
 - reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999.
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583-bis c.p.) [art. 25 *quater.1.* D. Lgs. n. 231/01]
 - **Delitti contro la personalità individuale** [art. 25 *quinquies*; D. Lgs. n. 231/01] e precisamente:
 - riduzione in schiavitù (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.);
 - pedopornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
 - tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
 - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
 - adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 26	Di 84

- **Abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** [art. 25 sexies D. Lgs. n. 231/01]:
 - abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del TUF);
 - manipolazione del mercato (art. 185 del TUF).
- **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** [art. 25-septies, D. Lgs. 231/01]:
 - omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 comma 3 c.p.) commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** [art. 25-octies, D. Lgs. 231/01]:
 - ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
 - autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.).
- **Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore** [art. 25-novies, D.Lgs. 231/01] contempla alcuni reati previsti dalla L. 633/1941 a protezione del diritto d'autore (e, in particolare, degli artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies), quali, ad esempio, le duplicazioni abusive o la diffusione nel territorio dello Stato di prodotti senza la preventiva comunicazione alla SIAE.

Più in particolare:

 - art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) *bis*: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EXD.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 27	Di 84

connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa;

- art. 171, l. 633/1941 comma 3: reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione;
- art. 171-bis l. 633/1941 comma 1: abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori;
- art. 171-bis l. 633/1941 comma 2: riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati;
- art. 171-ter l. 633/1941: abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 28	Di 84

collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa;

- art. 171-septies l. 633/1941: mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione;
- art. 171-octies l. 633/1941: fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale.
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** [art. 25-decies, D.Lgs. 231/01]
In relazione alla commissione de delitto di cui all'art. 377- bis c.c.
- **Delitti in materia ambientale** [art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01]. Il decreto legislativo 7 luglio 2011 n. 121 ha determinato l'inserimento nel D.Lgs. n. 231/2001 dell'**art. 25-undecies Reati ambientali**, che introduce un nuovo catalogo di reati presupposto della responsabilità degli enti che ricomprende le seguenti fattispecie.

Reati previsti dal codice penale

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 29	Di 84

quinques 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.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.).

Reati previsti dal D.lgs. 3 aprile 2006 n. 152:

Inquinamento idrico

- 1) scarico non autorizzato di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose e scarico delle medesime sostanze in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione (rispettivamente art. 137, commi 2 e 3, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- 2) scarico di acque reflue industriali in violazione dei limiti tabellari (art. 137, comma 5, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- 3) violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (art. 137, comma 11, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- 4) scarico in mare da parte di navi ed aeromobili di sostanze di cui è vietato lo sversamento (art. 137, comma 13, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

Rifiuti

- 5) raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- 6) realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- 7) inosservanza delle prescrizioni contenute

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EXD.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 30	Di 84

nell'autorizzazione alla gestione di una discarica o alle altre attività concernenti i rifiuti (art. 256, comma 4, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

8) miscelazione non consentita di rifiuti (art. 256, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

9) deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

10) predisposizione od uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti (art. 258, comma 4 e art. 260-bis, commi 6 e 7, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

11) traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

12) attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

13) violazioni del sistema di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, comma 8, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

Bonifica siti inquinati

Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee ed omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

Inquinamento atmosferico

Superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (art. 279, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

Reati previsti dalla legge n. 150 del 7 febbraio 1992:

Commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (c.d. Convenzione di a Washington del 3 marzo 1973)

- importazione, esportazione, trasporto ed uso illeciti di specie animali e commercio di piante riprodotte artificialmente (art.1, commi 1 e 2 e art. 2, commi 1 e 2, l. 7 febbraio 1992, n. 150);
- falsificazione o alterazione di certificazioni

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 31	Di 84

e licenze ed uso di certificazioni e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-bis, l. 7 febbraio 1992, n. 150).

Reati previsti dalla 6 legge 28 dicembre 1993 n. 549:

Ozono

Violazione delle disposizioni sull'impiego delle sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, comma 6, l. 28 dicembre 1993, n. 549).

Previsti dal Decreto Legislativo 6 novembre 2007 n. 202:

Inquinamento navi

- sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202);
- sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202).

Nuove fattispecie di reati ambientali introdotti dal d.lgs. n. 121/2011

- uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali e vegetali selvatiche protette (art. 727-bis, c.p.)
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis, c.p.).

La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione ai **reati transnazionali** (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

L'art. 3 della Legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato;

b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 32	Di 84

attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Rientrano in questa categoria le seguenti tipologie di reato:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Inoltre, la responsabilità amministrativa dell'ente può sorgere anche in relazione al caso in cui non si proceda al **recupero di rifiuti abbandonati o depositati incontrollatamente sul suolo e nel suolo e all'immissione di rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee** così come previsto dall'art. 192 del D. Lgs. 152/2006.

In particolare, tale articolo al comma 4 prevede che qualora la responsabilità del fatto illecito sia imputabile ad amministratori o rappresentanti di persona giuridica ai sensi e per gli effetti del comma 3 (ossia la

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 33	Di 84

rimozione, l'avvio al recupero o allo smaltimento dei rifiuti), sono tenuti in solido la persona giuridica ed i soggetti che siano subentrati nei diritti della persona stessa, secondo le previsioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.

- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** [art. 25- duodecies D.Lgs. 231/2001], introdotto con il D.Lgs. n. 109/2012 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012)

"In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro.»

L'art. 22, comma 12-bis, del d.lgs. 286/98 stabilisce che:

"Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;

b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale."

Il richiamato art. 22, comma 12, del d.lgs. 286/98 stabilisce che:

"Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato".

Le condizioni di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-bis del codice penale sono, oltre a quelle sopra riportate alle lettere a) e b), "l'aver

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 34	Di 84

commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro".

In sintesi, l'ente che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è soggetto ad una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, per un massimo di 150.000€, se i lavoratori occupati sono:

- in numero superiore a tre;
- minori in età non lavorativa;
- esposti a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle prestazioni da svolgere ed alle condizioni di lavoro.

In relazione alla commissione dei delitti di cui dall'art. 12 "Disposizioni contro le immigrazioni clandestine" del test unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 come indicato ai seguenti commi:

- 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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 35	Di 84

ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti; e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplodenti;

- 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;
- 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.
- 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.
- **Razzismo e xenofobia** [art. 25- terdecies D.Lgs. 231/2001]

In relazione alla commissione dei delitti di cui all'art. 3, comma 3 bis della legge 13 ottobre 1975, n. 654: *"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*

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 36	Di 84

diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione ((, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia)) 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 12 luglio 1999, n. 232".

- **Delitti tentati** [art. 26 D.Lgs. 231/2001] come previsti dal decreto.

2.3. APPARATO SANZIONATORIO

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria applicata per quote (da un minimo di € 258 fino ad un massimo di € 1549 ciascuna) fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (solo in caso di applicazione all'Ente di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 37	Di 84

reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*tredices*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

Secondo il D. Lgs. 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. 231/2001). La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 38	Di 84

2.4. L'INTERESSE O IL VANTAGGIO PER GLI ENTI

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse* o a *vantaggio* di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente. Sul significato dei termini "*interesse*" e "*vantaggio*", la Relazione governativa che accompagna il decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo" riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore). Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica "ex ante", viceversa quella sul "*vantaggio*" che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "ex post" dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa. Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico. Con il comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs. n. 231 sopra citato, si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. 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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 39	Di 84


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, l'ente 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.

2.5. L'ESONERO DA RESPONSABILITA'

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati da parte delle persone indicate nell'art. 5, comma 1, lett. a) se prova che:

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

Il D. Lgs. 231/2001 all'art. 2 alle lettere a), b), c), d) delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - alle seguenti esigenze:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 40	Di 84

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

Sempre l'art. 6 al comma 2-bis³ stabilisce che *"i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*

³ Commi inseriti con la Legge 179 del 30 Novembre 2017

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 41	Di 84

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”.

L’art. 6 al comma 2-ter parla dell’”adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo”.

L’art. 6 al nuovo comma 2-quater stabilisce che “Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E’ onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, 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”.

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all’altrui direzione, la Società non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso la responsabilità è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare entro 30 giorni osservazioni sull’idoneità dei modelli a

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 42	Di 84

prevenire i reati (art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/2001).

2.6. SINDACATO DI IDONEITA'

È opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al Giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

GAS MARCA intende conformarsi alla disciplina dettata dal Decreto Legislativo n.231/2001 con l'obiettivo di prevenire la commissione di tutti i reati e di dotarsi di un Modello idoneo allo scopo di prevenire gli stessi reati.

Il Modello è stato elaborato in conformità a:

- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 e nella Relazione di accompagnamento;
- le Linee Guida di Confservizi e di Confindustria;
- gli orientamenti giurisprudenziali.

2.7. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del citato decreto, Confindustria, 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. Le Linee Guida suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 43	Di 84

- l'identificazione dei rischi;
- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

1. codice etico;
2. sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
3. procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
4. poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
5. sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;

6. comunicazione al personale e sua formazione. Componenti queste

che devono essere informate ai

principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 44	Di 84

sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;

- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza.

Le Linee Guida di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto Legislativo n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni. Il Ministero non ha, però, formulato alcuna osservazione entro tale termine. Con decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 179 del 4 agosto 2003 ed entrato in vigore il 19 agosto 2003), il Ministero della Giustizia ha previsto che il Direttore Generale della giustizia penale presso il Ministero:

- esami i codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti, inclusi i codici di comportamento già inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso;
- possa comunicare all'associazione rappresentativa di categoria – entro trenta giorni decorrenti dalla data di ricevimento del codice di comportamento o, per i codici di comportamento inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso, entro trenta giorni da tale data – eventuali osservazioni sull'idoneità del codice di comportamento a fornire indicazioni specifiche di settore per l'adozione e l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione. Le Linee Guida Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. del 4.12.2003.

Successivamente, Confindustria ha effettuato aggiornamenti a marzo 2008 e a marzo 2014.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 45	Di 84

2.8. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del citato decreto, Confservizi, 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.

Le Linee Guida suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (art.6, c.2, lett. a), attraverso la mappatura delle aree aziendali a rischio, l'individuazione delle possibili modalità attuative dei reati, l'attribuzione del livello di rischio, la classificazione delle attività in base al rischio potenziale;
- la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- la predisposizione di un efficace sistema di controllo preventivo, che preveda le seguenti attività:
 - a) articolazione chiara e dettagliata del sistema organizzativo al fine di porne in rilievo le funzioni di responsabilità, le dipendenze gerarchiche, le forme di controllo e i sistemi premianti;
 - b) procedure di controllo aziendale, sia manuali che informatiche, in grado di regolare lo svolgimento delle attività e dei processi decisionali soggetti ad autorizzazione. Questi ultimi in particolare dovranno essere assegnati coerentemente alle responsabilità ricoperte all'interno del contesto aziendale e

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 46	Di 84

prevedere, se necessario, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;

- c) forme esaustive di controllo contabile. Dovranno in particolare essere previste le modalità di accesso ai beni aziendali, i criteri di separazione tra funzioni, controlli periodici e sistemi di segnalazione in grado di rilevare tempestivamente l'esistenza di situazioni di criticità, modalità di registrazione delle operazioni (per ogni operazione dovrebbe esservi un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere all'effettuazione di controlli ove lo si ritenga opportuno);
- d) adozione di un Codice di comportamento redatto in base alle disposizioni del D.lgs. n. 231/2001;
- e) attuazione di un idoneo sistema di informazione (art. 6, c. 2, lett. d) e comunicazione a tutto il personale;
- f) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- g) istituzione dell'Organismo di Vigilanza che abbia le caratteristiche di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione;
- h) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

Le linee guida di Confservizi forniscono utili indicazioni sulla struttura e contenuto del codice etico e regole di condotta, nonché sulla composizione e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.

I contenuti del presente documento, nel caso in cui fossero emanate ulteriori Linee Guida da Confservizi, potranno essere successivamente adeguati, a seguito di proposta dell'Organismo di Vigilanza della Società e previa approvazione del Consiglio di Amministrazione.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 47	Di 84

3. FUNZIONI DEL MODELLO E PRINCIPI ISPIRATORI

3.1. LA FUNZIONE DEL MODELLO

Il Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, ex ante ed ex post, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001. In particolare, l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli, si propone di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di GAS MARCA pienamente consapevoli dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, su piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da GAS MARCA, in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui GAS MARCA intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei Dipendenti, Organi aziendali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del Modello organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 48	Di 84

Modello al fine di prevenire i reati.

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

Si precisa che, come evidenziato all'inizio, le procedure aziendali svolgono un ruolo di "presidio" nelle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 e sono da considerare, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 ai cui protocolli le stesse si devono adeguare.

GAS MARCA, al momento della redazione del presente Modello si trova in fase di riorganizzazione interna pertanto le procedure sono in via di definizione; le stesse si dovranno conformare al Modello e prima della loro definitiva attuazione saranno sottoposte all'ODV il quale dovrà esprimere un giudizio in merito alla loro adeguatezza e conformità al Modello.


Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole

 gasmarca GAS E LUCE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 49	Di 84

comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico;

- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
 - nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
 - i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
 - il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 50	Di 84

4. LA SOCIETA' GAS MARCA SRL

4.1. OGGETTO SOCIALE

Ai sensi dello Statuto sociale:

La società ha per oggetto:

1. attività di vendita, importazione ed esportazione di gas naturale, in qualunque forma e comunque utilizzato, nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente;
2. l'attività di consulenza e di intermediazione nel settore energetico, sia relativamente alle fonti tradizionale che alle fonti di energia rinnovabili, nonché l'attività di energy management, nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente;
3. la fornitura di servizi integrati in campo energetico, quali l'offerta integrata di gas naturale e di energia elettrica, mediante la costituzione di gruppi di acquisto o l'assunzione del ruolo di energy broker;
4. l'attività di vendita, progettazione ed installazione di impianti per la produzione di energia e di calore, nonché di sistemi per l'ottimizzazione ed il risparmio energetico, la società potrà inoltre provvedere all'installazione ed alla manutenzione dei suddetti impianti;
5. l'attività di produzione, trasporto, trasformazione, distribuzione, acquisto, vendita e rivendita dell'energia elettrica;
6. la realizzazione di impianti ed erogazioni di servizi connessi alla distribuzione ed utilizzazione del gas e dell'energia elettrica, ivi comprese la realizzazione e la gestione degli stessi.

Tutte le attività sopra indicate possono essere esercitate direttamente o a mezzo di società controllate e/o collegate, in concessione, in appalto, in qualsiasi altra forma, potendo altresì effettuare le attività a seguito di richiesta di terzi, siano essi enti

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 51	Di 84

pubblici o privati, anche soci.

La società potrà costituire associazioni temporanee di imprese, assumere ed affidare lavori, appalti e servizi, gestire beni, complessi di beni e strutture di terzi.

La società potrà compiere tutte le operazioni mobiliari, immobiliari e finanziarie aventi pertinenza con l'oggetto sociale; essa potrà stipulare mutui attivi e passivi, fidejussioni, avalli ed ogni altra garanzia a favore ed anche nell'interesse di terzi, con gli istituti di credito autorizzati per legge e con società e ditte private.

La società potrà assumere, a solo scopo di stabile investimento e non di collocamento, sia direttamente che indirettamente, partecipazioni in società italiane ed estere aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio.

La società è partecipata al 100% dalla società ESTRA ENERGIA S.R.L.

4.2. IL SISTEMA DI GOVERNO ED IL SISTEMA AUTORIZZATIVO

4.2.1 Sistema di governo

GAS MARCA è una Società a responsabilità limitata.

La società può essere amministrata soltanto da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri la cui elezione avviene sulla base di liste.

Al momento di redazione del Modello, l'incarico di revisione legale dei conti è affidato al Collegio Sindacale.

4.2.2. Poteri del C.d.A

Il C.d.A. è investito dei più ampi ed illimitati poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società e, più segnatamente, della facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni ed utili per l'attuazione ed il

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 52	Di 84

raggiungimento degli scopi sociali, essendo di competenza del consiglio di amministrazione tutto ciò che per legge o per statuto non è espressamente riservato all'Assemblea dei soci.

Il Consiglio può delegare i propri poteri ad un amministratore con esclusione delle attribuzioni indicate negli articoli 2423, 2481, 2501ter e 2506 bis del codice civile e dei seguenti poteri:

- a) acquisto e alienazione in qualunque modo e forma di beni immobili nonché costituzione, modificazione ed estinzione di diritti reali immobiliari;
- b) cessione a terzi sia in proprietà che in gestione dell'azienda sociale o di rami di essa;
- c) concessione di ipoteche su beni immobili della società nonché rilascio di avalli o fidejussioni a garanzia di obbligazioni di terzi;
- d) costituzione di società, consorzi o enti collettivi ivi comprese le associazioni temporanee di impresa;
- e) acquisto e cessione di partecipazioni sociali;
- f) la conclusione dei contratti di valore superiori a 200.000,00 (duecentomila/00) euro.

Il Consiglio potrà nominare direttori generali, direttori tecnici e procuratori per determinati atti o categorie di atti. L'amministratore delegato è tenuto a riferire al consiglio di amministrazione ed all'organo di controllo almeno ogni 90 giorni.

4.2.3. Poteri del Presidente

Il Presidente ha tutti i poteri previsti dallo Statuto societari ossia: la rappresentanza legale della società di fronte a terzi ed in giudizio, in ogni sede e grado di giurisdizione, con facoltà di nominare avvocati e procuratori alle liti; ed inoltre convocare il Consiglio quando ne facciano richiesta scritta almeno un amministratore in carica o il Collegio Sindacale presiedere il C.d.A. e l'Assemblea.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 53	Di 84

4.2.4. Poteri dell'Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 settembre 2017 ha deliberato di conferire all'Amministratore Delegato le seguenti deleghe di poteri come anche riportate nella visura della società.

- firmare la corrispondenza sociale, preventivi, progetti e offerte anche tecniche in genere;
- promuovere e concludere accordi di natura tecnica e commerciale con enti e associazioni e società;
- acquistare e vendere merci e servizi in genere fissandone le condizioni e le modalità;
- acquistare e vendere beni mobili facenti parte delle immobilizzazioni materiali, iscritti o non in pubblici registri fissandone le condizioni e le modalità fino al limite massimo di euro 100.000,00;
- rappresentare la società davanti alle autorità, agli enti pubblici, agli enti previdenziali, assicurativi ed ai terzi, ad esclusione dei casi riguardanti la trattazione di problemi sociali, previdenziali ed assicurativi, di natura individuale e collettiva. Partecipare quale rappresentante della società a procedimenti arbitrari ed a cause giudiziali escluse quelle in materia di lavoro ed assicurazione sociale, con potere di rendere interrogatori, transigere e conciliare controversie anche stragiudiziali in qualsiasi sede;
- aprire e chiudere conti correnti anche di corrispondenza, depositi libretti, vincolati ed a risparmio presso banche, istituti di credito, società finanziarie, uffici postali ed entri diversi;
- assumere, senza limitazione di importo, linee di credito, mutui e finanziamenti a breve, a medio ed a lungo termine, in ogni forma legalmente ammessa con facoltà di determinare la durata comunque non superiore ad anni cinque, le condizioni, le clausole risolutive, il tasso d'interesse, le commissioni, le penali per importi non eccedenti 100.000,00 euro;
- rilasciare garanzie non reali in ordine alle operazioni commerciali finanziarie, ai mutui ai

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 54	Di 84

- finanziamenti ed alle locazioni, firmando all'uopo ogni e qualunque atto, titolo o documento nel modo può ampio, senza alcuna eccezione o limitazione; richiedere fideiussioni bancarie ed assicurative, anche a garanzia di obbligazioni di terzi per importi non eccedenti 100.000,00 euro;
- compiere tutte le operazioni di banca ivi comprese le disposizioni a valere sui conti correnti bancari, anche allo scoperto, nei limiti dei fidi pattuiti;
 - locare presso banche ed istituti di credito cassette di sicurezza e scomparti chiusi avendovi accesso, con facoltà di prelevarne il contenuto;
 - addivenire alla organizzazione e realizzazione di operazioni di cessione di crediti verso corrispettivo, in tutte le forme ammesse dalla legge, ivi comprese, a titolo meramente indicativo e quindi non esaustivo, la cessione di tutti o parte dei crediti presenti ed anche futuri vantati dalla società verso uno o più debitori, sia con trasferimento del rischio del mancato pagamento dovuto ad insolvenza all'istituto cessionario ("pro soluto"), che con mantenimento di detto rischio (pro solvendo); la presente delega di potere è estesa anche alle operazioni di "maturity" ovvero la cessione dei crediti commerciali vantati verso un insieme predefinito di debitori con pagamento concordato a data definita, con eventuale concessione ai debitori medesimi di ulteriori dilazioni di pagamento a titolo oneroso, nel quadro di specifici contratti da stipularsi con ciascuno di essi ;
 - provvedere all'espletamento di ogni e qualsiasi pratica valutaria rappresentando la società presso i competenti i competenti uffici centrali e periferici, in particolare presso l'ufficio italiano dei cambi e il ministero del commercio estero;
 - spiccare tratte su clienti e debitori in genere, sottoscrivere ricevute bancarie a carico di clienti , girare alle banche sia per lo sconto che per l'incasso effetti cambiari, assegni bancari ed ogni altro titolo di credito, eseguire presso le amministrazioni dello stato e presso istituti di credito operazioni relative ad importazioni ed

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 55	Di 84


esportazioni, firmare ad apporre visti sulle fatture, sui certificati di circolazione, sulle richieste e dichiarazioni necessarie per le operazioni di commercio con l'estero;

- esigere e/o riscuotere tanto da privati che da qualsiasi istituto, banca o ente, così come da qualsiasi amministrazione sia pubblica che privata, nonché da qualsiasi ufficio o cassa dello stato, delle province, dei comuni, delle opere pie, degli enti parastatali, ivi compresa la cassa depositi e le tesorerie provinciali qualsiasi somma, sia per capitale che per interessi, dovuta alla società, nonché valori e titoli depositati per cauzione e garanzia, cedere e volturare ad altri depositi e rendersi cessionari di quelli che eventualmente, e per qualsiasi titolo o causa, venissero ceduti alla società ed a tale effetto redigere, firmare e presentare domande e dichiarazioni, rilasciare quietanze liberatorie della somma riscossa, quietanzare mandati di pagamento con esonero di chiunque pagherà, amministrazione pubblica e privata da qualunque responsabilità, ed in genere fare quanto occorre per la completa esecuzione di tali incarichi;
- stipulare contratti di agenzia e rappresentanza, con o senza deposito, con agenti di commercio, fissandone le condizioni e modalità, stipulare contratti con procacciatori d'affari;
- spedire e ritirare da uffici postali e ferroviari o da qualsiasi vettore, merci con o senza assegno, pacchi, lettere raccomandate e assicurate, esigere e riscuotere assegni postali e ferroviari e quietanzarli, provvedere allo svincolo, alla spedizione ed al ritiro delle merci, verificarne lo stato, fare reclami o protesti per avarie e ritardi, rilasciare le relative quietanze incaricando altri di questo servizio, sotto la loro responsabilità stipulare contratti di assicurazioni per mobili ed immobili, merci, per rischio di infortunio, per responsabilità civile verso terzi nonché per qualsiasi altro rischio;
- stipulare con tutte le clausole opportune, modificare e/o risolvere, contratti e convenzioni

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 56	Di 84

di noleggio, di locazione finanziaria (non immobiliare), trasporto, appalto, comodato, somministrazione e di quant'altro avente per oggetto prestazioni di servizio in genere per importi non eccedenti 100.000,00 euro;

- compiere ogni atto ed operazione presso gli uffici del debito pubblico, la cassa depositi e prestiti, le tesorerie provinciali, le amministrazioni statali, gli uffici postali e ferroviari ed in genere con ogni altro istituto ed ufficio pubblico e privato;
- sottoscrivere la dichiarazione dei redditi delle persone giuridiche e ogni altra dichiarazione fiscale;
- sottoscrivere certificati di sostituto di imposta da rilasciare a dipendenti e lavoratori autonomi, ai sensi dell'art. 3, 1 comma del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600;
- rappresentare la società nelle procedure fallimentari e così in via esemplificativa fare istanze per le dichiarazioni di fallimento, fare insinuazioni di credito asserverandone la verità e a realtà, chiedere sequestri anche presso creditori;
- assentire a concordati anche con i benefici di legge; fare qualsiasi atto in relazione al credito insinuato, accertare liquidazioni e riparti, fare opposizioni;
- promuovere cause e rappresentare la società in ogni grado di giudizio anche di arbitrato o di arbitraggio, compromettere in arbitrii ed arbitratori e stipulare clausole compromissorie, con facoltà di nominare procuratori legali ed avvocati anche per giudizi di cassazione, di revocazione davanti al consiglio di stato, costituirsi parte civile, eleggere domicili ai fini giudiziari e per ogni effetto legale, eseguire sentenze, impugnarle, fare atti esecutivi e conservativi, fare transazioni e concordati, nominare e revocare periti, presentare ricorsi, fare opposizioni alle ingiunzioni ed in genere firmare atti attinenti a qualsiasi pratica che concerne imposte, tasse, oneri, tributi di ogni genere e denominazione;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 57	Di 84

- presentare in nome della società mandate denunce e querele, nonché rinunciare e rimettere queste ultime;
- assumere ogni iniziativa ritenuta necessaria per la sicurezza del lavoro, la salute dei lavoratori ed il rispetto delle norme relative all'ambiente rappresentare la società presso enti ed associazioni italiane ed internazionali in materia di qualità e sicurezza;
- assumere ogni iniziativa relativa al servizio qualità: introdurre, modificare autorizzare procedure e processi; impartire direttive ai servizi sugli indirizzi da seguire;
- assumere ogni iniziativa ritenuta necessaria per la tutela della privacy e sicurezza dei dati aziendali;
- nominare procuratori, per singoli atti o categorie di atti, nei limiti dei poteri a lui conferiti;
- sono espressamente esclusi i poteri inerenti l'assunzione del personale dirigenziale, quadro, impiegatizio ed operaio nonché la determinazione della retribuzione così come la contestazione e la sanzione delle infrazioni disciplinari;
- all'amministratore delegato spetta, disgiuntamente dal presidente, la firma sociale e la rappresentanza legale della società di fronte a terzi ed in qualunque grado di giudizio davanti a qualsiasi autorità.

L'Amministratore Delegato nei limiti dei poteri a lui attribuiti rappresenta legalmente la società di fronte a terzi ed in giudizio, in ogni sede e grado di giurisdizione, con facoltà di nominare avvocati e procuratori alle liti.

4.2.5. Organigramma

La costruzione del Manuale non può prescindere dalla puntuale analisi e conoscenza della struttura organizzativa della Società.

La struttura organizzativa delle GAS MARCA a cui si fa riferimento nel presente manuale è quella messa in

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 58	Di 84

piedi dal Organo Amministrativo che ha stabilito le funzioni ed individuato le figure all'interno della struttura.

Essendo la struttura molto limitata occupando, al momento della redazione del presente Modello, soltanto 6 risorse umane molte funzioni sono state esternalizzate con contratti service.

Visti i particolari poteri garantiti all'Amministratore Delegato (AD), anche in forza del patto parasociale sopra evidenziato, si può identificare nella figura dell'AD la funzione di Direzione avendo lo stesso tutti i poteri per la gestione e coordinamento delle varie funzioni aziendali, salvo i limiti stabiliti dallo statuto.

La struttura organizzativa può essere pertanto riassunta nello schema seguente:



In funzione poi dei contratti di service in essere risultano esternalizzate le seguenti funzioni:

Gestione risorse umane e Amministrazione e Bilancio per quanto attiene l'elaborazione delle buste

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 59	Di 84

paga e dei relativi adempimenti amministrativi

Affari Legali e societari per quanto riguarda la gestione del contenzioso in essere dalla società, in particolare per il recupero del credito che è stato affidato ad una serie di Legali esterni;

Responsabile servizi Informatici

Ambiente e sicurezza con nomina di un RSPP esterno

Sviluppo Commerciale che collabora con il reparto Commerciale e Sviluppo e con la Direzione per definire gli obiettivi di vendita e sviluppo che la società si prefigge.

5. CODICE ETICO

Il Codice etico è un documento ufficiale adottato dal Consiglio di Amministrazione di GAS MARCA, contenente l'insieme dei diritti e dei doveri dei soggetti aziendali e delle responsabilità aziendali (principi di comportamento) nei confronti dei soggetti portatori di interesse.

Il Codice etico costituisce parte integrante del Modello 231 di organizzazione, gestione e controllo di GAS MARCA S.r.l. e viene allegato al presente Modello.

Tutti i soggetti aziendali sono chiamati ad uniformarsi ai comportamenti prescritti dal Codice etico.

6. ORGANO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza in modo **collegiale** ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231 del 2001 di "**autonomi poteri di iniziativa e controllo**".

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento organizzativo, dai requisiti dei componenti e dalle linee di riporto:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 60	Di 84

- nel contesto della struttura organizzativa l'Organismo di Vigilanza si posiziona in staff del Consiglio di Amministrazione;
- ai componenti dell'Organismo di Vigilanza sono richiesti requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità;
- l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Per lo svolgimento delle attività operative di competenza ed al fine di consentire la massima adesione al requisito di continuità di azione ed ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza si avvarrà del personale aziendale ritenuto necessario ed idoneo e/o di professionisti esterni specificatamente individuati.

L'Azienda metterà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le risorse umane **e finanziarie** necessarie allo svolgimento delle attività. Eventuali dinieghi del Consiglio di Amministrazione nel mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza tali risorse dovranno essere adeguatamente motivate in forma scritta.


6.1. COMPOSIZIONE E DURATA

L'Organismo di Vigilanza potrà essere composto da un minimo di uno (forma monocratica) a un massimo di sette componenti nominati dal Consiglio di Amministrazione.

Dell'Organismo di Vigilanza in ogni caso non faranno parte il datore di lavoro ed i soggetti delegati per la sicurezza.

In considerazione delle limitate dimensioni della società e di quanto previsto dall'art. 6 del Dlgs 231/2001 la funzione di Organismo di Vigilanza, potrà essere delegata al Collegio Sindacale nel rispetto dei requisiti soggettivi dei componenti stessi.

Il Consiglio di Amministrazione, contestualmente alla nomina, fissa la durata in carica dei componenti

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 61	Di 84

dell'Organismo di Vigilanza, che non potrà essere di durata superiore a tre esercizi, rinnovabili per un massimo di due mandati e scadrà con l'approvazione, da parte dell'assemblea, del bilancio relativo all'ultimo esercizio indicato nell'atto di nomina.

Alla scadenza, l'OdV resta in carica fino alla nomina del nuovo OdV (*prorogatio*).

Nel caso in cui il Consiglio abbia deliberato la sostituzione di un componente dell'OdV, secondo quanto previsto al paragrafo successivo, il nuovo membro rimane in carica fino alla scadenza prevista per l'Organismo, anche se alla scadenza residua un periodo inferiore ai tre anni.

6.2. REQUISITI DI INDIPENDENZA

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- a)** carica di componente del Consiglio di Amministrazione nella società o in società controllate, controllanti, collegate, ancorché non sia dotato di compiti esecutivi;
- b)** attività di gestione operativa, anche di fatto, all'interno della società stessa o in società controllanti, controllate e/o collegate o partecipi, anche di fatto, alla società medesima;
- c)** relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con: componenti del Consiglio di Amministrazione; persone che rivestono funzioni di rappresentanza o di amministrazione o di direzione della Società; collaboratori della società di revisione;
- d)** conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- e)** titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 62	Di 84


- f)** essere titolari di deleghe o di procure che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- g)** presentare cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 lett. c, c.c. e non possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 2409 septiesdecies, C.C.
- h)** aver prestato/ricevuto fideiussione, garanzia, in favore di uno degli amministratori (o del coniuge); ovvero avere con questi ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito - di credito o debito.

6.3. REQUISITI DI ONORABILITA'

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- a)** Le condizioni di cui all'art. 2382 c.c. (interdetto, inabilitato, fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi)
- b)** La condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento", in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs n. 231 del 2001;
- c)** condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

A tal fine, i componenti dell'OdV, all'atto di accettazione della nomina, dovranno presentare un'autocertificazione in cui attestano di non aver riportato condanne e/o sentenze di applicazione della pena su richiesta di parte per delitti non colposi e/o per reati che costituiscono il presupposto della responsabilità dell'ente, anche se per le stesse hanno

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 63	Di 84

ottenuto i benefici di legge (sospensione condizionale della pena e non menzione nel casellario giudiziale).

Il C.d.A. potrà eventualmente richiedere ai componenti dell'OdV, oltre al certificato generale del casellario giudiziale e il certificato dei carichi pendenti di cui agli artt. 24 e 27 D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 (Testo Unico delle disposizioni in materia di casellario giudiziale), la visura delle iscrizioni da parte della persona interessata ai sensi dell'art. 33 del D.P.R. n. 313 del 2002 che consente di visualizzare tutte le iscrizioni, comprese quelle per le quali è prevista la non menzione nel casellario giudiziale. La mancata presentazione, senza giustificato motivo, dei certificati di cui agli artt. 24 e 27 o della visura di cui all'art. 33 D.P.R. n. 313 del 2002 costituisce causa di decadenza dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

6.4. CESSAZIONE DALLA CARICA

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la cessazione della carica può avvenire esclusivamente per:

- rinuncia;
- revoca;
- decadenza;
- morte.

È compito del Consiglio di Amministrazione provvedere senza ritardo alla sostituzione del componente dell'OdV che ha cessato la carica.

La rinuncia da parte di un componente dell'Organismo è una facoltà esercitabile in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Presidente del Collegio Sindacale, per iscritto.

La revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 64	Di 84

sentito il parere del Collegio Sindacale.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si considera giusta causa uno dei seguenti atti o fatti:

- mancata o ritardata risposta al Consiglio di Amministrazione in ordine alle eventuali e specifiche richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, qualora la mancanza od il ritardo siano significative e tali da poter creare i presupposti di un'omessa o carente vigilanza sull'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze dell'Organismo, in analogia a quanto previsto nei confronti degli Amministratori e Sindaci;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'assenza ingiustificata alle riunioni dell'Organismo per più di due volte consecutive nel corso di un anno;
- il venire meno i requisiti di autonomia e indipendenza previsti per i componenti dell'Organismo ai sensi di legge e del presente Statuto;
- sentenza di condanna nei confronti della Società, ovvero applicazione di pena su richiesta delle parti, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nell'ipotesi in cui risulti dalla motivazione l' "omessa ed insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, così come stabilito dall'articolo 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 231/2001;
- sentenza di condanna, ovvero applicazione della pena su richiesta delle parti, a carico del singolo componente dell'Organismo per aver commesso uno dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001;

La decadenza viene sancita nei casi di seguito rappresentati.

Ove vengano meno in relazione ad uno dei

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 65	Di 84

componenti dell'Organismo i requisiti di cui al precedente paragrafo 6.1. Il CdA di GAS MARCA S.r.l., esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato, gli altri componenti dell'Organismo ed il Collegio Sindacale, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso il termine indicato senza che la predetta situazione sia cessata, il CdA di GAS MARCA S.r.l., deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Parimenti una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'impossibilità di svolgere la propria funzione per un periodo superiore a dodici mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza del componente dell'Organismo, da attuarsi con le modalità sopra definite.

I componenti dell'OdV si ritengono automaticamente decaduti se la Società subisce l'applicazione di una misura cautelare o una sentenza di condanna o di applicazione della pena su richiesta per la violazione della normativa del D.Lgs. 231/2001, a seguito di accertata inidoneità/inadeguatezza/non effettività del modello ovvero di omissione o inefficace attività di vigilanza.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente o di due componenti o di tutti i componenti dell'Organismo, il CdA di GAS MARCA deve provvedere senza indugio e, comunque, entro trenta giorni alla loro sostituzione. In caso di rinuncia, decadenza o revoca del Presidente dell'Organismo, la Presidenza è assunta dal componente più anziano, il quale rimane in carica fino alla data della nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

L'Organismo rimane validamente in carica, anche nel caso di cessazione dalla carica di due suoi componenti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 66	Di 84

6.5. COMPITI, POTERI E MEZZI

COMPITI

L'Organismo di Vigilanza opera con autonomi poteri di iniziativa e di controllo. I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- a)** vigilanza sull'effettività del Modello 231, ossia sull'osservanza delle prescrizioni da parte dei destinatari;
- b)** monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- c)** verifica dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- d)** analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231 e promozione del necessario aggiornamento;
- e)** approvazione ed attuazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza");
- f)** cura dei flussi informativi di competenza con il Consiglio di Amministrazione e con le funzioni aziendali.

È demandato all'Organismo di Vigilanza di definire:

- a)** le risorse necessarie e le modalità operative per svolgere con efficacia le attività al fine di garantire che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza (art. 6 comma 1 lettera d) del D. Lgs. citato);
- b)** i provvedimenti necessari per garantire all'Organismo di Vigilanza ed alle altre risorse di supporto tecnico - operativo i richiesti autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 comma 1 lettera b) del D. Lgs. citato).

Sotto l'aspetto più operativo sono affidati all'Organismo di Vigilanza di GAS MARCA gli incarichi

 gasmarca GAS E LUCE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 67	Di 84

di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea");
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello e verificare la presenza della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere trasmesse obbligatoriamente allo stesso Organismo di Vigilanza;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione prevista dalle procedure aziendali inerenti le attività a rischio reato;
- promuovere le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi del Modello per le diverse tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 68	Di 84

in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

L'Organismo di Vigilanza non assume responsabilità diretta per la gestione delle attività a rischio che devono essere oggetto di verifica ed è quindi indipendente dalle Aree, Funzioni e Staff cui fa capo detta responsabilità.

Qualunque problema che possa interferire nelle attività di vigilanza viene comunicato al Presidente all'AD al fine di risolverlo.

L'Organismo di Vigilanza non ha l'autorità o la responsabilità di cambiare politiche e procedure aziendali, ma di valutarne l'adeguatezza per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel D. Lgs 231/2001. È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza proporre gli aggiornamenti al modello ritenuti necessari per prevenire comportamenti che possano determinare la commissione dei reati, fornendo a tal fine al management raccomandazioni e suggerimenti per rafforzarlo laddove questo risulti essere inadeguato.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque l'autorità e la responsabilità di raccomandare al management gli aggiornamenti del modello e di essere informato prima che una procedura riguardante un'attività ritenuta a rischio venga definita.

POTERI

L'OdV viene dotato dei seguenti ***poteri***:

1. facoltà di accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
2. insindacabilità delle attività poste in essere dall'OdV da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 69	Di 84

ad esso appunto spetta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del "Modello 231";

3. obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
4. facoltà di richiedere informazioni integrative su aspetti connessi all'applicazione del Modello a tutti i dipendenti e collaboratori;
5. facoltà di partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione in cui si discute del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, per illustrare la propria relazione annuale. Tale presentazione dovrà avvenire entro e non oltre il 30 Aprile di ciascun esercizio;
6. facoltà di proporre al Consiglio di Amministrazione e alla Direzione l'applicazione di sanzioni definite nel sistema disciplinare del Modello 231;
7. facoltà di richiedere al Presidente la convocazione del Consiglio di Amministrazione per riferire allo stesso su eventuali significative violazioni al modello individuate nel corso delle verifiche svolte.

MEZZI

L'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti ***mezzi***:

1. il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti. L'OdV ha la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 70	Di 84

professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico. L'Organismo di Vigilanza dovrà fornire al Consiglio di Amministrazione la rendicontazione analitica delle spese sostenute nell'esercizio precedente;

2. qualora si rendesse necessario l'espletamento di attività aggiuntive rispetto a quanto previsto nel piano annuale, l'OdV potrà richiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione per una revisione dei limiti di spesa;
3. facoltà di avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
4. facoltà di avvalersi di idoneo supporto tecnico - operativo. Ad esso sono demandati i seguenti compiti:
 - a. il supporto per il regolare svolgimento delle riunioni dell'OdV (convocazioni delle riunioni, invio dell'ordine del giorno, predisposizione documentazione per riunione, verbalizzazione);
 - b. l'archiviazione della documentazione relativa all'attività svolta dall'OdV (verbali delle riunioni, flussi informativi ricevuti, carte di lavoro relative alle verifiche svolte, documenti trasmessi agli organi sociali, ecc.);
 - c. altri eventuali compiti che l'Organismo di Vigilanza riterrà opportuno affidare.

Il supporto tecnico - operativo, assicura la riservatezza in merito alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio della sua funzione e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate. In ogni caso, ogni informazione in possesso del supporto tecnico - operativo, è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 71	Di 84

particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni.

6.6. POTERI DI ACCESSO

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

L'Organismo di Vigilanza ha l'autorità di accedere a tutti gli atti aziendali, riservati e non, pertinenti con l'attività di controllo, ed in particolare:

- a)** documentazione societaria;
- b)** documentazione relativa a contratti attivi e passivi;
- c)** informazioni o dati relativi al personale aziendale e più in generale qualunque tipo di informazione o dati aziendali anche se classificati "confidenziale", fermo rimanendo il rispetto della normativa di legge in materia di "privacy";
- d)** dati e transazioni in bilancio;
- e)** procedure aziendali;
- f)** piani strategici, budget, previsioni e più in generale piani economico- finanziari a breve, medio, lungo termine.

Nel caso di controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili, l'Organismo di Vigilanza individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza degli stessi.

Per conseguire le proprie finalità l'Organismo di Vigilanza può coordinare la propria attività con quella svolta dal Collegio Sindacale esterni ed accedere ai risultati da questi ottenuti, utilizzando la relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza ha l'autorità di accedere fisicamente alle aree che sono oggetto di verifica,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 72	Di 84

intervistando quindi direttamente il personale aziendale e, ove necessario, conducendo accertamenti dell'esistenza di determinate informazioni o del patrimonio aziendale.

6.7. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso e del responsabile della funzione aziendale cui le informazioni si riferiscono.

6.8. OBBIGHI DI RISERVATEZZA

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D. Lgs. 231/01.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello ex D. Lgs. 231/01 e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni.

L'inosservanza dei suddetti obblighi integra un'ipotesi di giusta causa di revoca dei componenti

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 73	Di 84

dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza può ulteriormente disciplinare il proprio funzionamento mediante apposito regolamento. In ogni caso, il Regolamento non può configurare con le disposizioni sull'Organismo di Vigilanza contenute nel presente Modello.

In caso di approvazione del regolamento da parte dell'OdV il Consiglio di Amministrazione ne prende atto.

7. FLUSSI INFORMATIVI

7.1. FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO I VERTICI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza riporta al Consiglio di Amministrazione le attività svolte secondo le tempistiche specificamente previste nel modello di organizzazione, gestione e controllo e nel suo regolamento di funzionamento.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- a) **continuativa**, nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale informa il Consiglio stesso nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- b) **annuale**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale; a tale proposito viene predisposto uno specifico rapporto annuale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- c) **immediata**, nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione, ove risultino

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EXD.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 74	Di 84

accertati fatti di particolare materialità o significatività.

In particolare l'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare periodicamente al Consiglio di Amministrazione le seguenti informazioni:

- rendicontazione delle attività svolte nel corso del periodo e dei risultati conseguiti, con la segnalazione di eventuali problematiche emerse;
- necessità di modifiche al modello che si rendono necessarie per cambiamenti organizzativi, per modifiche nelle modalità operative gestionali, per modifiche nel sistema delle deleghe o per adeguamenti normativi;
- su base annuale, un piano di attività previste per l'anno successivo.

L'OdV dovrà inoltre riferire, al soggetto richiedente, sull'esito degli audit specifici condotti a seguito delle segnalazioni provenienti dal Presidente o dal Collegio Sindacale.

L'OdV può richiedere in qualsiasi momento al Presidente di convocare il Consiglio per riferire su eventuali significative violazioni al modello individuate a seguito delle verifiche svolte, dandone comunicazione anche al Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione e il Presidente hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV affinché questo possa illustrare l'attività svolta od esprimere pareri in merito all'effettività e adeguatezza del modello, nonché su situazioni specifiche relative all'applicazione dello stesso.

I verbali delle riunioni tenutesi con il Presidente o con il Consiglio di Amministrazione sono custoditi dal supporto tecnico - operativo dell'OdV, oltre che dagli organi interessati.

7.2. SEGNALAZIONE DAI DIPENDENTI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ciascun dipendente è tenuto a segnalare

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 75	Di 84

all'Organismo di Vigilanza situazioni illegali o in chiara e significativa violazione del codice etico aziendale.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

È predisposto un canale informativo dedicato che consente le segnalazioni e facilita il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'OdV.

L'OdV valuterà, a sua discrezionalità e responsabilità, in quali casi attivarsi e svolgere audit o approfondimenti sulle segnalazioni ricevute, nonché in quali situazioni informare degli eventi e fatti il Consiglio di Amministrazione.

Le comunicazioni possono essere inviate presso il seguente indirizzo di posta elettronica:


ORGANISMODIVIGILANZA@ESTRAGASMARCA.IT

L'Organismo di Vigilanza potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari.

In ogni caso, tali canali di segnalazione sono da considerare residuali rispetto ai canali di segnalazione whistleblowing di cui al successivo paragrafo 7.5.

7.3. NOMINA "REFERENTI" DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO I VERTICI SOCIETARI

Il documento "Quadro sintetico dei flussi informativi", facente parte del presente Modello, individua i soggetti, responsabili o addetti di funzione nella Società, a cui viene assegnato il compito di redigere periodicamente le schede contenenti i flussi informativi generali e specifici e di trasmetterle all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre assegnare ai "referenti OdV" specifici e

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 76	Di 84

delimitati compiti in tema di verifica dell'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

7.4. FLUSSI INFORMATIVI DAI "REFERENTI" ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei referenti OdV in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di GAS MARCA S.r.l. ai sensi del D. Lgs. N. 231 del 2001.

Al riguardo, ciascun referente compila periodicamente una scheda già preimpostata contenente i flussi informativi generali e specifici, come di seguito indicati. Alla mancata osservanza del dovere di informazione saranno applicate le sanzioni disciplinari previste ed elencate nel documento "*Modello organizzazione gestione e controllo*".

7.5. SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

In attuazione della Direttiva Europea n. 2019/1937 in materia di whistleblowing è stato emanato il D. Lgs. n. 24 del 15 marzo 2023 (di seguito "Decreto Whistleblowing") che è intervenuto riformando la disciplina del cd. Whistleblowing ed in particolare modificando l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 specificando che i Modelli ex D. Lgs. 231/2001 prevedono ai sensi del Decreto i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Il nuovo sistema di segnalazione delineato dalla normativa sopra citata prevede l'operatività di tre diversi canali:

- i. canali interni,
- ii. un canale esterno (il cui destinatario è stato individuato nell'ANAC);
- iii. un canale pubblico, al ricorrere dei presupposti espressamente previsti dal Legislatore – art. 15

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 77	Di 84

Decreto Whistleblowing – ovverosia una segnalazione eseguita tramite mezzi di stampa o altri strumenti di comunicazione simili.

Il Decreto Whistleblowing individua quali soggetti interessati dalla tutela per la segnalazione degli illeciti (in quanto suscettibili di eventuali atti ritorsivi) tutti i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, a qualsiasi titolo, a prescindere dalla natura di tali attività, a patto che vengano a conoscenza di condotte illecite nel contesto lavorativo.

La platea dei soggetti designata dai commi 3 e 4 dell'art. 3 del Decreto Whistleblowing comprende: tutti i dipendenti pubblici e i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi e i collaboratori che svolgono la propria attività presso i soggetti pubblici o privati oppure forniscono beni o servizi; liberi professionisti e consulenti, ma anche volontari e tirocinanti retribuiti e non.

La tutela si estende agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove tali ruoli siano esercitati in via di mero fatto.

L'ambito della tutela nei confronti di tali soggetti, nella triplice forma della riservatezza, tutela contro le ritorsioni e previsioni di cause di esclusione della responsabilità, deve essere assicurata anche quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto purché le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso o durante il processo di selezione.

La Società, in attuazione della suddetta normativa ha istituito, in aggiunta ai canali di cui al precedente paragrafo 7.2 che hanno come destinatario l'Organismo di Vigilanza, due nuovi canali di segnalazione che sono gestiti dal Gestore delle segnalazioni whistleblowing.

Tali canali, sono disciplinati nella "Procedura per la

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 78	Di 84

gestione delle segnalazioni" (di seguito anche solo "la Procedura") che GAS MARCA S.r.l. ha adottato.

In particolare, sono:

- un canale scritto: costituito dalla piattaforma informatica accessibile da qualsiasi browser e reperibile nella intranet aziendale e nel sito di ESTRA S.p.A.;
- un canale orale: sempre attraverso l'accesso alla piattaforma è possibile registrare un messaggio vocale o richiedere un incontro di persona.

Tramite i suddetti canali è possibile prenotare un incontro da svolgersi di persona con il Gestore delle Segnalazioni.

GAS MARCA S.r.l. si impegna a garantire la protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante e degli altri soggetti previsti dal Decreto Whistleblowing (ad esempio, i facilitatori) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La violazione della Procedura e della normativa in materia di segnalazioni whistleblowing è punita ai sensi del Sistema Disciplinare di cui al presente Modello (cfr. paragrafo 8.2).

7.6. FLUSSI INFORMATIVI GENERALI

Tali Flussi riguardano tutti i soggetti che operano in nome e per conto di GAS MARCA S.r.l. (amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori) ed hanno per oggetto situazioni di criticità effettiva o potenziale con riferimento ai reati contenuti nel D.lgs. 231/2001 ed al relativo modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché eventi inerenti al sistema organizzativo ed al sistema di controllo. Per i flussi informativi generali, la comunicazione all'OdV deve avvenire tempestivamente e, comunque, **non oltre 10 giorni** dalla data di manifestazione dell'accadimento (segnalazioni "ad evento").

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 79	Di 84

I flussi informativi di carattere generale comprendono:

- la segnalazione di comportamenti o “pratiche” significativamente in contrasto con quanto previsto dal Modello 231, comprese le violazioni del codice etico;
- la segnalazione di situazioni illegali o eticamente scorrette o di situazioni anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette;
- la segnalazione della commissione dei reati individuati nel Modello 231 da parte di un soggetto apicale o di un sottoposto, di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni o a seguito di indicazioni proveniente anche da terzi;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, nei confronti di amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti o altri collaboratori esterni, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai direttori, dagli altri dipendenti e collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali, nell’ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto.
- le eventuali significative carenze delle procedure vigenti che disciplinano attività sensibili ai fini del D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 80	Di 84

Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

7.7. FLUSSI INFOMATIVI SPECIFICI

I referenti dell'OdV devono compilare per ciascun semestre o secondo la tempistica indicata dallo stesso Organismo delle schede predefinite e devono trasmetterle all'Organismo di Vigilanza entro e non oltre 20 giorni dalla chiusura del periodo di riferimento.

Le schede dei flussi informativi devono essere compilate anche quando le risposte sono tutte negative (anche sui flussi generali) e non vi sono particolari informazioni da segnalare all'OdV. Gli allegati di suddette schede, costituiti da tabelle contenenti le informazioni da segnalare, sono invece da compilare soltanto in caso di risposta affermativa alle corrispondenti domande contenute nelle schede.

Le segnalazioni, anche quelle di natura ufficiosa, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell'OdV.

I flussi informativi specifici sono declinati per ciascuna area sensibile di attività e sono descritti sinteticamente in un allegato del Modello.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare, vale a dire l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 81	Di 84

Codice Etico, costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello stesso.

L'articolo 6, comma 2, lett. E) del decreto 231 del 2001 prevede espressamente la necessità di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Ai fini del sistema disciplinare ai sensi dell'art 6 comma 2 bis lettera d) saranno considerati rilevanti non solo le violazioni del Modello, ma anche i comportamenti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato, per il fatto che costituisce anche violazione delle misure del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

GAS MARCA S.r.l. prevede un sistema che gradua l'entità e la tipologia della sanzione applicabile, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti tenuti dai soggetti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Pertanto, il sistema disciplinare sanziona, *in primis*, tutte le infrazioni al Modello - dalla più grave alla più lieve - mediante un sistema di gradualità della sanzione e, secondariamente, rispetta il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) *conservative del rapporto di lavoro:*

- rimprovero inflitto verbalmente;
- rimprovero inflitto per iscritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore al limite previsto dal CCNL vigente;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 82	Di 84

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore;
- mansioni del lavoratore;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- prevedibilità delle conseguenze;
- circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Il sistema sanzionatorio, inoltre, è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV.

8.2. VIOLAZIONI DEL SISTEMA WHISTLEBLOWING

GAS MARCA, inoltre, in conformità al dettato normativo comunitario e nazionale, intende favorire il sistema di segnalazione whistleblowing. A tal riguardo, GAS MARCA ha adottato la Procedura, il cui mancato rispetto comporta l'applicazione del presente sistema disciplinare.

In particolare, GAS MARCA intraprenderà ogni più

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 83	Di 84

opportuna azione disciplinare nei confronti di:

- tutti i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni whistleblowing;
- chi approfondisce le segnalazioni: (i) quando non è stata svolta l'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute; (ii) quando viola l'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione di cui alle segnalazioni su indicate;
- chi ha adottato la presente Procedura nel caso in cui si rilevi che la stessa non è conforme alle previsioni di cui agli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 24/2023;
- tutti i soggetti segnalanti, nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per il reato di diffamazione commesso con la segnalazione o per i reati di calunnia o di diffamazione commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o qualora sia accertata la responsabilità civile del segnalante per comportamenti riconducibili ai reati sopra indicati in caso di dolo o colpa grave.

Al fine di promuovere l'efficacia del canale di segnalazione whistleblowing, GAS MARCA pone il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa e prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono ritorsioni:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 84	Di 84

- modifica dell'orario di lavoro;
- d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - e. le note di merito negative o le referenze negative;
 - f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - i. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - k. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - l. l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore nell'industria in futuro;
 - m. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - n. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - o. richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

8.3. IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI

Il potere disciplinare di cui al Decreto è esercitato, sentito l'OdV, secondo le procedure e le modalità previste dalle norme di Legge, dal vigente sistema

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 85	Di 84

disciplinare e/o dal CCNL applicato in azienda. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, alla Direzione.

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Pertanto, ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata per iscritto all'OdV.

Il dovere di segnalare la violazione del Modello grava su tutti i destinatari del Modello.

Ai sensi dell'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), il disciplinare che prevede il sistema di sanzioni di seguito descritto, per essere valido ed efficace, deve essere affisso all'interno della Società in luoghi accessibili a tutti affinché sia portato a conoscenza dei Destinatari.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza.

L'irrogazione delle sanzioni avviene necessariamente nel pieno rispetto dello Statuto dei lavoratori e del CCNL vigente.

8.4. SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI

In particolare, si prevede che:

- a) incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 86	Di 84

attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "lieve trasgressione dei regolamenti aziendali";

- b) incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "lieve trasgressione dei regolamenti aziendali", prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata;
- c) incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di GAS MARCA S.r.l., arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti da una "grave trasgressione dei regolamenti aziendali";
- d) incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "azioni che costituiscono delitto a termine di legge".

I medesimi provvedimenti di cui sopra, in base alla

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EXD.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 87	Di 84

gravità della infrazione saranno irrogati nei confronti dei lavoratori subordinati che commettano quanto previsto al paragrafo 8.2. del presente Modello, nonché violino le disposizioni previste all'interno della "Procedura per la gestione delle segnalazioni".

Agli effetti della salute e della sicurezza sul lavoro, l'art. 20 del D. Lgs. 81/2008 – Obblighi dei lavoratori – dispone che:

1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro
2. I lavoratori devono in particolare:
 - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 88	Di 84

rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione ed addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) di sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

8.5. SANZIONI A CARICO DEI DIRIGENTI

La violazione delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo (comprendenti nello specifico anche le disposizioni inerenti al sistema whistleblowing indicate nel par. 8.2. di cui sopra ed all'interno della "Procedura per la gestione delle segnalazioni") e dal Codice Etico possono costituire, in proporzione alla gravità del fatto e all'entità del danno cagionato alla Società, causa di applicazione di provvedimento disciplinare previsto dalle leggi e dai contratti vigenti, nonché di licenziamento per giusta

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 89	Di 84

causa allorché venga meno il rapporto fiduciario.

Per quanto attiene alla responsabilità verso terzi derivante da violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, resta salva la responsabilità della Società secondo quanto previsto dalle leggi e dai contratti collettivi vigenti.

8.6. SANZIONI A CARICO DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

In caso di violazione del Modello (da intendersi nello specifico anche delle disposizioni inerenti al sistema whistleblowing indicate nel par. 8.2. di cui sopra ed all'interno della "Procedura per la gestione delle segnalazioni") da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, oppure da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

8.7. MISURE A CARICO DEI TERZI (CONSULENTI E PARTNERS)

La violazione da parte dei Terzi (Consulenti o Partner esterni, non legati da vincolo di subordinazione con l'Impresa, ma sottoposti per il singolo incarico a controllo e vigilanza da parte dell'Impresa) delle regole di cui al presente Modello costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può comportare, nei casi più gravi, alla risoluzione del contratto.

A tal proposito nei singoli contratti stipulati di volta in volta con i Terzi dovranno essere istituite clausole ad hoc per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del Modello Organizzativo (da intendersi nello specifico anche delle disposizioni inerenti al sistema whistleblowing indicate nel par. 8.2. di cui sopra ed all'interno della "Procedura per la gestione delle segnalazioni") e del Codice Etico.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 90	Di 84

In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati alla Società in conseguenza della violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico.

8.8. PUBBLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo deve essere opportunamente pubblicizzato, in modo tale da renderlo conoscibile a chiunque vi sia sottoposto.

Per i lavoratori dipendenti dovranno essere rispettate le modalità di pubblicazione previste dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro vigenti, mediante affissione in luoghi accessibili liberamente ai lavoratori.

Per gli altri soggetti saranno individuate, a cura del Consiglio di Amministrazione o dell'Organismo di Vigilanza, specifiche modalità di comunicazione ritenute più adatte alle concrete peculiarità del caso concreto.

8.9. SISTEMA DI "REPORTING" SUL SISTEMA DISCIPLINARE 231

La Società provvederà ad istituire apposito registro nel quale saranno indicati, per ciascun dipendente, il numero e l'oggetto delle ammonizioni verbali subite, affinché delle stesse rimanga adeguata evidenza, fermo restando che non potrà tenersi conto, ai fini della recidiva, di alcuna ammonizione trascorsi 2 anni dalla sua irrogazione.

Con cadenza annuale dovrà essere formato, a cura del Responsabile Risorse Umane, un report avente ad oggetto la situazione disciplinare del personale della Società che evidenzia anche eventuali rilievi e contestazioni effettuate, sia in forma scritta che orale, ai dipendenti di GAS MARCA S.r.l. per violazioni del modello. Tale report sarà incluso nei flussi informativi periodici inviati all'OdV.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 91	Di 84

Nel caso di sanzioni per violazioni del modello irrogate dall'Amministratore Delegato e dal Presidente è prevista che sia data informativa al Consiglio di amministrazione nella prima seduta utile.

Dell'esito dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni per violazioni del modello 231 deve essere, altresì, data informativa all'OdV affinché quest'ultimo possa esercitare i poteri di vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

8.10. NORMA DI CHIUSURA

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. La Società ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, i provvedimenti disciplinari ritenuti più adeguati al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale. Nel caso in cui un Destinatario abbia posto in essere una condotta che integri uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, la Direzione sentito il responsabile Affari Legali, qualora reputi che vi siano elementi sufficienti a provare il danno subito da GAS MARCA e la responsabilità del Destinatario, promuove, senza ritardo, azione di risarcimento dei danni a qualsiasi titolo sofferti.

9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

9.1. PREMESSA

GAS MARCA S.r.l. promuove l'obiettivo di assicurare la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

La struttura delle attività di formazione è definita

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 92	Di 84

dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.lgs. 231/2001 e reati presupposto), il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che, avendo quale riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili, i protocolli ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello organizzativo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di GAS MARCA S.r.l. e per la loro formazione.

9.2. PIANO DI COMUNICAZIONE VERSO I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

L'Organismo di Vigilanza comunica formalmente, in via personale ed individuale, il presente Modello di Organizzazione e Gestione a ciascun componente degli organi sociali direttivi e di controllo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 93	Di 84

9.3. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I DIPENDENTI

Comunicazione:

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione, tramite invio, a tutti i dipendenti in organico, di una comunicazione da parte del Presidente. Tale circolare informa:

- dell'avvenuta approvazione/modifica del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia cartacea del Modello presso gli uffici della sede sociale;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia elettronica del Modello presso la rete Intranet aziendale;
- della possibilità di ottenere chiarimenti in merito ai contenuti del Modello ed alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La circolare medesima viene affissa nelle bacheche aziendali.

Ai dipendenti è inoltre consegnata una copia cartacea del Codice etico aziendale.

Ciascun dipendente ed Amministratore dovrà sottoscrivere una dichiarazione di ricezione del Codice Etico. Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza o dal soggetto da questi incaricato.

I responsabili delle Aree, servizi, funzioni di staff a cui viene affidata la compilazione di schede periodiche dei flussi informativi dovranno sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e di impegno al rispetto del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.231/2001". Tale dichiarazione viene archiviata e

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 94	Di 84

conservata dall'Organismo di Vigilanza.

La diffusione

La diffusione del Modello è attuata anche tramite il sito *intranet* aziendale.

Il Codice Etico e stralcio del Modello potranno inoltre essere pubblicati sul sito istituzionale della società.

Una copia cartacea è depositata presso la sede sociale ed è liberamente consultabile da ciascun dipendente.

La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico e un'informativa sull'esistenza del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, rinviando eventualmente alla sezione Intranet per la consultazione. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a GAS MARCA una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo.


Formazione:

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

La formazione ai referenti dell'OdV (responsabili di attività sensibili).

Presentazione a beneficio dei responsabili operativi di GAS MARCA nel corso della quale:

- si informa in merito alle disposizioni del Decreto;
- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita da GAS MARCA all'adozione di un

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 95	Di 84

- sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si illustrano i principali presidi organizzativi e di controllo esistenti nelle diverse aree sensibili;
 - si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
 - si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
 - si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;
 - si illustrano i contenuti dei flussi informativi periodici da trasmettere all'OdV.

La Società si impegna inoltre a svolgere periodicamente un'attività di formazione nei confronti dei responsabili di aree a rischio per aggiornare gli stessi in merito ad eventuali variazioni nei contenuti del Modello e/o del Decreto e, comunque, per mantenere la sensibilizzazione degli stessi su queste tematiche.

9.4. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I COLLABORATORI ESTERNI

GAS MARCA promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche verso i partner commerciali e i collaboratori esterni attraverso le seguenti modalità:

- Pubblicazione sul sito internet aziendale: creazione di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, ai fini della diffusione al pubblico del Modello adottato da GAS MARCA, contenenti in particolare:
 - un'informativa di carattere generale relativa al

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	2
		21/03/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 96	Di 84

D.Lgs. 231/2001;

- la struttura del Modello adottato da GAS MARCA;

- Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del testo o in allegato):
 - di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
 - di impegno al pieno rispetto dello stesso, accettando altresì che l'eventuale trasgressione compiuta possa essere, se reiterata, motivo di risoluzione del contratto, oltre che di eventuale risarcimento del danno.