	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	2.0
		<i>Del:</i>	08/03/21

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

CITIGAS COOP S.P.A.

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

PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE


APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA: 8 MARZO 2021

Questo documento è proprietà della Società che si riserva tutti i diritti sui contenuti dello stesso. Qualsiasi uso non autorizzato è vietato e sarà perseguito ai sensi di legge

CITIGAS COOP S.P.A.


Sede legale ed amministrativa: Zona Industriale ColleranESCO, 64021 Giulianova (TE)

Partita IVA 00230490674


	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

INDICE

DEFINIZIONI E RIFERIMENTI	4
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	6
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTE DA REATO PRESUPPOSTO	6
1.2 FATTISPECIE DI REATO.....	7
1.3 L'IMPIANTO SANZIONATORIO	16
1.4 DELITTI TENTATI	17
1.5 RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.....	17
1.6 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: ADOZIONE ED ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ.....	18
1.7 CENNI SU LINEE GUIDA DI CATEGORIA DI RIFERIMENTO	19
2. LA REALTÀ SOCIETARIA: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO	20
2.1 L'ASSETTO DI GOVERNANCE	21
2.2 ORGANI E COMPETENZE	21
2.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	23
2.4 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE ADOTTATI	23
2.5 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	24
2.6 UTILIZZO E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	24
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: METODOLOGIA ADOTTATA PER LA SUA ADOZIONE	25
3.1 LA METODOLOGIA ADOTTATA	25
3.2 IL PROGETTO DI CITIGAS PER L'ADOZIONE DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001	26
3.3 I PRINCIPI GENERALI PREVENTIVI	28
3.4 RINVIO: IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	30
3.5 AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO	30
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	32
4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI CITIGAS	32
4.2 NOMINA E COMPENSO.....	33
4.3 DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE.....	33
4.4 LE RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	33
4.5 I COLLABORATORI DELL'OdV (INTERNI ED ESTERNI)	33
4.6 POTERI E RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	34
4.7 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - FLUSSI INFORMATIVI.....	35
4.8 SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE - WHISTLEBLOWING	36
4.8.1 <i>Il sistema di whistleblowing</i>	37
4.8.2 <i>Modalità di trasmissione e valutazione dei flussi informativi e delle segnalazioni</i>	38
4.8.3 <i>Obblighi e requisiti sistema di segnalazione (whistleblowing)</i>	38
4.8.4 <i>Raccolta e archiviazione delle informazioni</i>	38
4.9 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	38
4.10 RAPPORTO CON IL COLLEGIO SINDACALE.....	39
5. COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE	40
5.1 PREMessa.....	40
5.2 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	41
5.3 PIANO FORMATIVO	41

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

5.4 EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE	41
5.5 DIFFUSIONE AI DIPENDENTI	42
5.6 DIFFUSIONE AI COLLABORATORI ESTERNI	43
6. ADOZIONE DEL MODELLO	44

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

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

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

Codice Etico: il Codice portante i principi valoriali e comportamentali definiti da Citigas;

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

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

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

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

Esponenti Aziendali: tutti i dipendenti e collaboratori, coloro che hanno poteri di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza¹ aventi un rapporto di lavoro con l'ente, compresi i membri degli Organi Societari nonché i soci.

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

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

Legge, 30/11/2017 n° 179: Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (17G00193) (GU n.291 del 14-12-2017). Vigente al: 29-12-2017;

Linee Guida: Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 Approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 (aggiornate al marzo 2014);

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


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

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

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

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


¹ Cfr. art. 5 del D.Lgs. 231/01

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	08/03/21

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

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

Società: Citigas Coop S.p.A. (di seguito anche “Citigas” o “Cooperativa”)

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 riporta il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (da ora: il Decreto) dal titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, la quale introduce per la prima volta nell’ambito del nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti, anche sprovvisti di personalità giuridica, per i reati posti in essere da parte di coloro che agiscono in nome e per conto dell’Ente che rappresentano, nell’interesse o vantaggio dello stesso.

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede la responsabilità delle persone giuridiche come conseguenza di determinate categorie di reato poste in essere a loro vantaggio o interesse da soggetti che rivestono incarichi di rappresentanza o amministrazione dell’Ente, attribuendo il compito del relativo accertamento al giudice penale di regola nell’ambito dello stesso procedimento nel quale viene accertata la sussistenza o meno del reato presupposto.

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

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

- prima della commissione del reato, **l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione** idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- **il compito di vigilare** sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo dell’Ente** dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno compiuto il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione e Gestione.

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTE DA REATO PRESUPPOSTO


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

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

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

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

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

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

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

Situazione d'interesse che può risultare "*esclusiva o concorrente*" per l'ente, purché non esclusiva rispetto all'autore del reato o al terzo, in tal caso venendo meno il richiesto presupposto oggettivo. Diversamente, la natura del vantaggio è oggettiva e opera *ex post*: anche in assenza di un fine *pro-società* la realizzazione di un risultato utile per l'ente collettivo, causalmente derivante dalla condotta posta in essere dall'autore del reato, è in grado di incardinare la responsabilità del soggetto metagiuridico.

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

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

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

La categoria soggettiva si distingue in due categorie di Esponenti aziendali²:

- le "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" (art. 5, comma 1, lett. a);
- i lavoratori dipendenti, collaboratori o anche soggetti esterni all'ente (es. consulenti e *outsourcers*), ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti di cui al punto precedente (art. 5, comma 1, lett. b).


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

1.2 FATTISPECIE DI REATO

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

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

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21


La possibilità offerta dal decreto di ampliare la gamma dei reati contemplati rende lo strumento giuridico efficace; sarà possibile per il legislatore, in questo modo, ricondurre all'operatività aziendale quei reati che di volta in volta si reputano rientranti nel campo di azione dell'ente, in coerenza con le dinamiche sociali ed economiche, e allo stesso tempo prevedendo, come requisito di efficacia del sistema dei controlli aziendali, un costante aggiornamento ed adeguamento del modello.

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

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

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

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

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

Alla data del presente documento il Catalogo normativo risulta così costituito:

Artt. 24 e 25, Reati nei confronti della P.A.⁴

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

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

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

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

⁵ Così come novellato dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3

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


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

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

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

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

¹¹ Da ultimo introdotto con la Legge 9 gennaio 2019, n. 3.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

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

Art. 24-ter, Delitti di criminalità organizzata:


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

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

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);

¹² Così come modificato dalla legge 21.5.2019, n. 43

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi, ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

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

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

Art. 25-ter, Reati societari:


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

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

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

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

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.

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

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

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

Art.25-sexies, Abusi di mercato:

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

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

Art. 25-octies, Reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio²⁰ (art. 648-bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) e, da ultimo, auto-riciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.).

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

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

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

Art. 25-undecies, Reati ambientali²¹:

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

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


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

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

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

²⁰ Come da ultimo modificato dal d.lgs 25 maggio 2017 n. 90.

²¹ Come novellati dalla legge 22 maggio 2015 n. 68.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

- reati di cui all'art.256 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
- reati di cui all'art.257 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di bonifica di siti;
- reati di cui all'art.258 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati alla violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
- reati di cui agli artt.259 e 260 ²² della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati al traffico illecito di rifiuti;
- reati di cui all'art.260-bis della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di tracciabilità dei rifiuti;
- reati di cui all'art.279 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di autorizzazioni ambientali e superamento dei valori limite di emissioni;
- reati di cui agli artt.1, 2, 3-bis e 6 della Legge n. 150 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
- reati di cui all'art.3 della Legge n. 549 del 28 dicembre 1993, correlati alla produzione, al consumo, all'importazione, all'esportazione alla detenzione ed alla commercializzazione di sostanze lesive indicate dalla tabella A allegata alla medesima Legge n. 549/1993;
- reati di cui agli artt.8 e 9 D. Lgs. n.202 del 6 novembre 2007, correlati all' inquinamento provocato dalle navi;

Art. 25-duodecies, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, d.lgs. 25 luglio 1998 n. 286)²³.

I nuovi reati presupposto richiamati sono rispettivamente, ex art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. n. 286/1998:

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui:

- a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;
- b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;
- e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplosive.

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.”

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

²³ Come da ultimo novellato dalla legge 17 ottobre 2017 n. 161.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

Art. 25-terdecies, Razzismo E Xenofobia (Articolo Aggiunto dalla Legge n. 167, 20 novembre 2017 che richiama l'art. 3, comma 3-bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654²⁴).

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

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

Il riferimento è ai reati di cui agli articoli 1 e 4 della Legge n. 401/1989 che disciplinano rispettivamente:

- Art. 1: “Frode in competizioni sportive”, la cui condotta si realizza quando:
Chiunque offre o promette denaro o altra utilità o vantaggio a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dalle federazioni riconosciute dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), dall'Unione italiana per l'incremento delle razze equine (UNIRE) o da altri enti sportivi riconosciuti dallo Stato e dalle associazioni ad essi aderenti, al fine di raggiungere un risultato diverso da quello conseguente al corretto e leale svolgimento della competizione, ovvero compie altri atti fraudolenti volti al medesimo scopo.
- Art. 4: “Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa”, la cui condotta si realizza quando:
Chiunque esercita abusivamente l'organizzazione del giuoco del lotto o di scommesse o di concorsi pronostici che la legge riserva allo Stato o ad altro ente concessionario.
Chi comunque organizza scommesse o concorsi pronostici su attività sportive gestite dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), dalle organizzazioni da esso dipendenti o dall'Unione italiana per l'incremento delle razze equine (UNIRE). Chiunque abusivamente esercita l'organizzazione di pubbliche scommesse su altre competizioni di persone o animali e giuochi di abilità.
Chiunque venda sul territorio nazionale, senza autorizzazione dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli, biglietti di lotterie o di analoghe manifestazioni di sorte di Stati esteri, nonché a chiunque partecipi a tali operazioni mediante la raccolta di prenotazione di giocate e l'accreditamento delle relative vincite e la promozione e la pubblicità effettuate con qualunque mezzo di diffusione.
Chiunque organizza, esercita e raccoglie a distanza, senza la prescritta concessione, qualsiasi gioco istituito o disciplinato dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli. Chiunque, ancorché titolare della prescritta concessione, organizza, esercita e raccoglie a distanza qualsiasi gioco istituito o disciplinato dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli con modalità e tecniche diverse da quelle previste dalla legge.

Art. 25-quinquesdecies, Reati Tributari²⁵:


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

Art. 25 sexiesdecies, Contrabbando:

- *Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*

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

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


	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

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

Legge n.146 del 16 marzo 2006, Reati transazionali in tema di associazione a delinquere, di natura semplice o mafiosa, riciclaggio e tratta di emigrati.

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'ente collettivo può essere chiamato a rispondere anche dei reati-presupposto commessi all'Estero, qualora:

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

1.3 L'IMPIANTO SANZIONATORIO

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

Sanzioni Pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie, che sono sempre applicate in caso di responsabilità dell'ente, sono determinate dal giudice attraverso un sistema basato su "quote". L'importo della singola quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 e viene fissato sulla base della situazione economica/finanziaria dell'ente, allo scopo di assicurare l'effettività della sanzione. Il giudice determina il numero delle quote (in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000) tenendo conto:

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

Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

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

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

Sanzioni Interdittive

Il giudice può irrogare (cumulativamente) anche tali sanzioni che permangono in capo all'ente condannato anche nel caso di mutazioni soggettive risultanti da operazioni straordinarie.


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

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la P.A.²⁶, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi o confisca.

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

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

²⁶ Tale intendendosi ogni tipo di ente di natura e funzione pubblica, le società con capitale a controllo pubblico, nonché le Authority.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

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

La Confisca

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

Pubblicazione della Sentenza

La **pubblicazione della sentenza** di condanna (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva) consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, nel sito internet del Ministero della Giustizia, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

1.4 DELITTI TENTATI

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

Tuttavia, non risulta essere attribuita alcuna sanzione nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In tal senso, la suddetta esclusione è giustificata in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per conto.

1.5 RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE


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

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

In dettaglio, gli articoli 27 e seguenti del Decreto disciplinano il regime di responsabilità patrimoniale dell'ente con specifico riferimento alle c.d. "vicende modificative" dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

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

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

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

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

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

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

Il Decreto sancisce, altresì, che la facoltativa adozione *ante* reato di un congruo Modello, può comportare da parte del giudice la concessione del beneficio d'esimente da responsabilità dell'ente collettivo; ciò, sebbene un reato sia stato effettivamente realizzato²⁷.

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


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

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

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

L'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto operante in posizione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "*colpa organizzativa*".

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (art. 7 del Decreto), l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuta²⁸.

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

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

- **individuare le attività** nel cui ambito esiste la possibilità che vengano **commessi reati** previsti dal Decreto;
- **prevedere specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare **modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un **sistema disciplinare** interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

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

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

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

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


1.7 CENNI SU LINEE GUIDA DI CATEGORIA DI RIFERIMENTO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Citigas è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute all'interno delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001" approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate a marzo 2014.

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

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

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

2. LA REALTÀ SOCIETARIA: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO

La Citigas, fondata il 5 giugno 1978 grazie all'iniziativa e all'impegno di alcuni operai e artigiani abruzzesi, è una cooperativa che eroga servizi integrati per i cittadini che spaziano dalla distribuzione del gas, una fra le principali attività, alla realizzazione e manutenzione di impianti termoidraulici, videosorveglianza e domotica.

Da oltre 40 anni si impegna a fare bene il proprio mestiere, mantenendo sempre uno sguardo dinamico e operativo sulle principali tematiche dell'innovazione e della tecnologia, per essere presenza attiva sul territorio, percorrendo la via della diversificazione dei settori senza perdere di vista la natura sociale della Cooperativa che ne rappresenta il tratto distintivo.

L'appartenenza ad un sistema cooperativo definisce e realizza la missione di Citigas. La Cooperativa crede nel valore e nella forza della cooperazione come ingrediente essenziale per rispondere ai bisogni delle persone, per guardare al futuro e aprirsi a nuove prospettive, dando un contributo concreto allo sviluppo economico e sociale dei territori in cui opera.

Trasparenza, efficienza e concretezza delle azioni sono i criteri che guidano l'impresa della cooperativa sin dall'anno di fondazione. Al primo posto sono sempre state messe le persone che rimarranno sempre una priorità.

La Cooperativa ha scopo mutualistico senza fini di speculazione privata. Lo scopo mutualistico viene perseguito dai soci lavoratori attraverso la gestione in forma associata e la prestazione della propria attività lavorativa al fine di ottenere continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali²⁹.

Ai fini del raggiungimento degli scopi sociali e mutualistici, i soci instaurano con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma³⁰.

La Cooperativa potrà svolgere la propria attività avvalendosi anche delle prestazioni e dei servizi di soggetti diversi dai Soci³¹.

I soci della Cooperativa possono essere sia ordinari³² sia speciali³³ in ragione dell'interesse alla loro formazione professionale.

La Citigas persegue di continuo il miglioramento dei processi aziendali, i principali dei quali sono certificati secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015.

La Cooperativa ha, altresì, a cuore la sicurezza e la salute dei lavoratori e, a tal fine ha perseguito la certificazione secondo la norma BS OHSAS 18001:2007.


²⁹ Cfr. Statuto Citigas art. 3.

³⁰ Cfr. Statuto Citigas art. 3.

³¹ Cfr. Statuto Citigas art. 3.

³² "Possono essere soci tutte le persone fisiche aventi la capacità di agire, ed in particolare coloro che abbiano maturato una capacità professionale nei settori di cui all'oggetto della cooperativa o che comunque possono collaborare al raggiungimento dei fini sociali con la propria attività lavorativa o professionale. L'ammissione è finalizzata allo svolgimento effettivo dello scambio mutualistico e all'effettiva partecipazione del socio all'attività economica della Cooperativa" cfr. art. 5 dello Statuto di Citigas

³³ "Il Consiglio di Amministrazione può ammettere alla categoria di soci speciali coloro che debbano completare o integrare la loro formazione professionale in ragione del perseguimento degli scopi sociali ed economici, in coerenza con le strategie di medio e lungo periodo della cooperativa" cfr. art. 6 dello Statuto di Citigas.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

Nel grafico seguente è sintetizzato il “modello di business” di Citigas.

AMBITO	PROCESSI				
A. GOVERNANCE <i>(Direzione)</i>	1. Pianificazione strategica				
	2. Gestione base sociale				
	3. Relazioni istituzionali (<i>Associazioni, Consorzi, Enti pubblici e privati, ecc..</i>)				
	4. Gestione partecipazioni societarie				
	5. Sistema di Gestione Integrato (<i>Politiche</i>)				
	6. Sviluppo e gestione risorse umane				
	7. Pianificazione operativa e controllo di gestione				
B. OPERATION	1. Sviluppo business a. Attività commerciale b. Partecipazione a gare c. Contrattualizzazione	2. Erogazione servizi		3. Rendicontazione a. Fatturazione clienti b. Vettoriamiento e perequazione c. Recupero crediti	
		A. Ambito "gas naturale"			B. Impiantistica, domotica, elettronica
		<i>i. Concessioni proprie</i>	<i>ii. Servizi Tecnici</i>		<i>iii. Servizi Amministrativi</i>
		a. Conduzione e manutenzione ordinaria e straordinaria impianti	a. Manutenzione ordinaria e straordinaria impianti b. Verifiche metriche		a. Back office distribuzione b. Front e back office vendita c. Service amministrativo società collegate
C. SUPPORTO	1. Approvvigionamento beni e servizi				
	2. Amministrazione, Bilancio e Fiscalità				
	3. Gestione amministrativa del personale				
	4. Finanza e tesoreria				
	5. Segreteria societaria				
	6. Sistemi Informativi e continuità operativa				
	7. Sicurezza e Ambiente				
	8. Affari generali e logistica sede				

2.1 L'ASSETTO DI GOVERNANCE

Il modello di amministrazione e controllo prescelto è quello c.d. “tradizionale”.

L'Assemblea della Società nomina:

- il Consiglio di Amministrazione,
- il Collegio Sindacale,
- il Revisore legale dei conti.


2.2 ORGANI E COMPETENZE

Secondo quanto sancito all'interno dello Statuto, sono Organi Sociali della Cooperativa:

a. Assemblea dei soci

Le Assemblee, ordinarie e straordinarie, sono convocate dal Consiglio di Amministrazione. Ogni socio ha un voto qualunque sia il numero delle azioni possedute (art. 2532 c.c.). L'Assemblea è presieduta dal Presidente della Cooperativa, le funzioni di segretario sono svolte dal Consigliere o dal dipendente della cooperativa designato dal Presidente³⁴.

³⁴ Cfr. art. 33 dello Statuto di Citigas

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	08/03/21

Le deliberazioni dell'Assemblea devono risultare da verbale sottoscritto dal Presidente e dal Segretario. Il verbale dell'assemblea straordinaria è redatto da un notaio³⁵.

L'Assemblea ordinaria delibera sugli oggetti indicati nell'art. 2364, comma 1, c.c. e su ogni altro oggetto previsto dalla legge o dallo statuto.

Ai sensi dell'art. 2365, comma 1, c.c. l'Assemblea straordinaria è invece convocata per deliberare: sulle modificazioni dello Statuto sociale; sulla nomina, la sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza³⁶.

b. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione si compone di un numero dispari di membri compreso fra un minimo di 3 ed un massimo di 11 eletti dall'Assemblea ordinaria fra i soci iscritti da almeno 3 mesi³⁷.

Salvo quanto previsto dall'art. 2390 c.c. gli amministratori possono ricoprire incarichi negli organi sociali di altre imprese a condizione che il loro svolgimento non limiti l'adempimento dei doveri imposti dalla legge e dallo statuto³⁸.

Il Consiglio nella prima seduta nomina fra i propri componenti il Presidente della Cooperativa e il Vicepresidente.

Il Consiglio provvede, in conformità, alla legge e allo statuto, alla gestione della Cooperativa per il miglior perseguimento dello scopo mutualistico e dell'oggetto sociale compiendo tutti gli atti di straordinaria ed ordinaria amministrazione che non sono espressamente demandati dalla legge o dallo Statuto all'Assemblea³⁹.

Il Consiglio è convocato dal Presidente tutte le volte che lo ritiene opportuno e, comunque, almeno una volta ogni tre mesi.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare parte delle proprie attribuzioni a singoli amministratori o a un comitato esecutivo. Non possono, però, essere delegati i poteri concernenti le materie ex art 2381 c.c. comma 4 nonché i poteri in materia di ammissione, recesso ed esclusione dei soci⁴⁰.

c. Presidente

La rappresentanza legale della Cooperativa e la firma sociale spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione. Qualora il Presidente sia impossibilitato a svolgere le proprie funzioni, queste sono svolte dal Vicepresidente⁴¹.

Il Presidente ha facoltà di nominare, sostituire e revocare gli avvocati e i procuratori nelle liti attive e passive riguardanti la Cooperativa presso qualsiasi organo di giurisdizione⁴².

e. Collegio Sindacale

Il collegio sindacale si compone di tre membri effettivi due supplenti eletti dall'Assemblea che nomina, altresì, il Presidente del Collegio Sindacale⁴³.

Le attribuzioni del Collegio Sindacale sono quelle previste dal Codice Civile e da leggi speciali in materia di cooperazione.

³⁵ Cfr. art. 33 dello Statuto di Citigas.

³⁶ Cfr. art. 31 dello Statuto di Citigas.

³⁷ Cfr. art. 37 dello statuto di Citigas.

³⁸ Cfr. art. 37 dello Statuto di Citigas.


³⁹ Cfr. art 39 dello statuto di Citigas.

⁴⁰ Cfr. Art. 38 dello Statuto di Citigas.

⁴¹ Cfr. art. 41 dello Statuto di Citigas.

⁴² Cfr. art. 41 dello Statuto di Citigas.

⁴³ Cfr. art 42 dello statuto di Citigas.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

I sindaci, in occasione della approvazione del bilancio di esercizio, devono indicare specificatamente nella relazione prevista dall'art. 2429 del codice civile i criteri seguiti nella gestione sociale per il perseguimento dello scopo mutualistico (art. 2454 c.c.). Dovranno inoltre documentare la prevalenza ai sensi dell'art. 2513 del codice civile.

I sindaci possono in ogni momento procedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e controllo di cui all'art. 2403 bis codice civile.

Il controllo contabile è esercitato da una società di revisione ai sensi degli art. 2409 bis e seguenti del c.c.⁴⁴

2.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Società risulta dotata di un Organigramma articolato nelle seguenti Aree Funzionali:

- Direzione Amministrativa
- Direzione Commerciale
- Direzione Acquisti
- Direzione Tecnica

L'assetto organizzativo deve:

- assicurare la necessaria separatezza tra le Funzioni ed evitare situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze,
- stabilire compiti e responsabilità,
- consentire di identificare e gestire tutti i rischi assunti o assumibili.

2.4 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE ADOTTATI


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

- Lo **Statuto**;
- L'**Organigramma**;
- Il **Mansionario** nel quale viene descritta la struttura operativa e vengono individuati i compiti e le responsabilità attribuite a ciascun soggetto operante nella struttura stessa;
- Le **Procedure** del Sistema di gestione integrato per la qualità, l'ambiente, la salute e la sicurezza sul lavoro;
- Il presente **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**;
- Il **Codice Etico**.

L'insieme di tali strumenti consentono di individuare, rispetto a tutte le attività svolte da Citigas, come si siano formate e attuate le decisioni della Cooperativa in relazione alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. 231/01) e costituiscono di fatto parte integrante del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'introduzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dà quindi vita ad un sistema di gestione unificato della *governance* che, partendo dalla mission e dagli obiettivi strategici, realizza, tramite regole di controllo gestite unitariamente, un unico sistema di valutazione dei rischi, organizzativo, informativo e di relazioni esterne che consente di rilevare comportamenti e risultati attesi.

⁴⁴ Cfr. art. 43 dello Statuto di Citigas.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

2.5 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Il Sistema di deleghe e procure da attuare nella Cooperativa deve essere improntato ad un equilibrio tra esigenza di “sicurezza” nell’azione di prevenzione dei reati (es. tracciabilità ed “evidenziabilità” delle attività sensibili) e quella di consentire la gestione efficiente dell’attività aziendale.

Si distingue la “delega”, quale atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative, dalla “procura”, quale negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa nei confronti dei terzi. Per un’efficace prevenzione dei reati, il Sistema delle deleghe risulta conformato ai seguenti principi:

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

I principi informatori del Sistema di attribuzione delle procure ai fini di un’efficace prevenzione dei reati risultano quando:


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

Anche l’Organismo di Vigilanza, nell’esercizio delle proprie funzioni ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 verifica, con il supporto dei referenti interni della Società, l’adeguatezza del Sistema di deleghe e di procure in vigore e l’Organigramma e Funzionigramma in vigore raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o qualora riscontri altre anomalie.

2.6 UTILIZZO E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

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

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: METODOLOGIA ADOTTATA PER LA SUA ADOZIONE

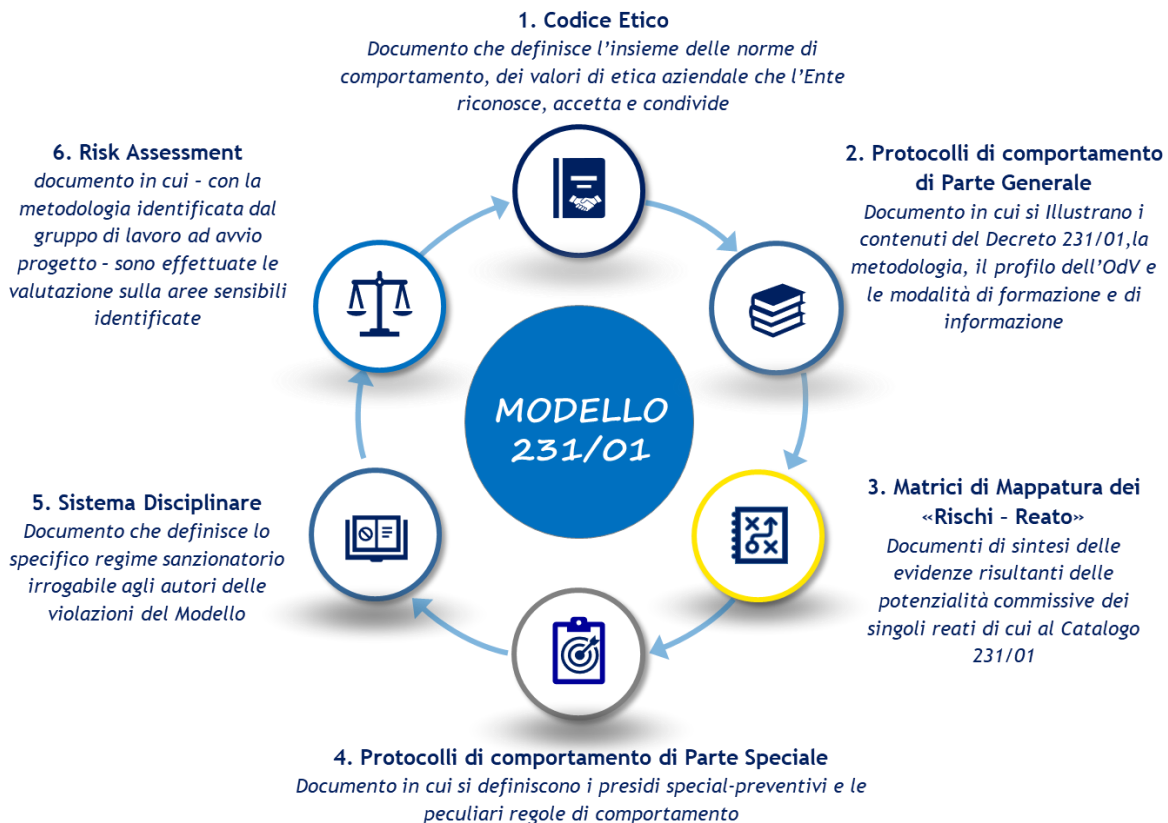
3.1 LA METODOLOGIA ADOTTATA

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


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

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

Il Modello di Citigas, quale strumento unitario, è costituito dai seguenti componenti essenziali:



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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

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

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

3.2 IL PROGETTO DI CITIGAS PER L'ADOZIONE DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

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

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


- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili")
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della cooperativa in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello di Citigas è il risultato di un processo di analisi diretto alla costruzione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/01 ed è stato ispirato, oltre che dalle norme in esso contenute, dalle Linee Guida di Confindustria; tale processo si è articolato nelle seguenti fasi:

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

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

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

Fase II - Risk Assessment

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

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

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

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

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

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

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


Alla luce delle seguenti considerazioni:

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

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

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

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

- **Segregazione:** *preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, con garanzia di separazione dei ruoli tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla un processo.*
- **Poteri Autorizzativi e di firma:** *esistenza di poteri autorizzativi e di firma, coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e chiaramente definiti e conosciuti all'interno della struttura.*

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

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

Fase III - Regolamentazione attività esposte a rischio e Formalizzazione Modello

In funzione dei risultati della Mappatura dei reati-presupposto, si è proceduto all'elaborazione di correlati Protocolli comportamentali, sia di parte Generale, che Speciale, volti a prevenire la commissione dei reati. Con i Protocolli Generali sono stati fissati i principi di comportamento e strumenti di controllo general-preventivi, ossia rivolti a tutti i Destinatari.

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

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

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


3.3 I PRINCIPI GENERALI PREVENTIVI

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

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

I principi applicabili prevedono che ogni società ponga in essere soluzioni organizzative che:

- assicurino la necessaria separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitino situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze;
- siano in grado di identificare e gestire tutti i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti operativi;
- stabiliscano attività di controllo a ogni livello operativo e consentano l'univoca e formalizzata individuazione di compiti e responsabilità, in particolare nei compiti di controllo e di correzione delle irregolarità riscontrate;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

- assicurino sistemi informativi affidabili e idonee procedure di reporting ai diversi livelli direzionali ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
- garantiscano che le anomalie riscontrate dalle unità operative, dalla funzione di revisione interna o da altri addetti ai controlli siano tempestivamente portate a conoscenza di livelli appropriati dell'azienda e gestite con immediatezza;
- consentano la registrazione di ogni fatto di gestione e, in particolare, di ogni operazione con adeguato grado di dettaglio, assicurandone la corretta attribuzione sotto il profilo temporale.

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

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

Al verificarsi di uno dei seguenti fattori, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- introduzione di nuovi indirizzi strategici;
- attivazione di nuovi specifici progetti o variazioni organizzative rilevanti (e.g. struttura, ruoli, deleghe, etc.);
- evoluzione dei modelli di produzione e/o erogazione dei servizi;
- cambiamenti nel contesto giuridico-normativo di riferimento (e.g. normativa comunitaria, Leggi e Decreti, disposizioni di vigilanza, etc.)
- segnalazioni da parte delle U.O. della necessità di formalizzare specifiche prassi operative;
- razionalizzazione dei processi aziendali.


È fatto obbligo a ciascun Esponente aziendale coinvolto di rappresentare tempestivamente tali circostanze al proprio Responsabile, che provvederà ad interessare il responsabile della procedura stessa.

Risultano Principi di Comportamento, vincolanti tutti gli Esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

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

Sono altresì Principi Di Controllo, rivolti a qualsiasi Esponente aziendale, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- la definizione dei Livelli autorizzativi e di controllo per il compimento di ciascuna fase operativa caratteristica di un processo;
- la Ripartizione dei poteri, delle responsabilità e dei presidi di controllo, onde impedire la concentrazione sul medesimo soggetto della gestione esclusiva ed autoreferenziale dei processi;
- una sufficiente Separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo;
- la documentabilità delle attività di controllo, supervisione e vigilanza;
- la costante Identificazione, misurazione e monitoring dei principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi per l'esercizio dell'attività istituzionale;
- la Tracciabilità degli atti, delle operazioni e transazioni mediante idonei supporti documentali (cartacei e/o informatici) che esplicitino i caratteri e le modalità dell'operazione e i soggetti coinvolti;
- l'individuazione degli specifici Livelli autorizzativi o di supervisione commisurati alle caratteristiche e alla tipologia delle transazioni;
- la Veridicità, esaustività e aggiornamento dei dati e delle informazioni necessarie all'espletamento dei processi, all'esercizio dei controlli interni ed esterni, nonché al reporting ad Organi sociali e ad Autorità di vigilanza.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

L'attribuzione di responsabilità deve essere definita evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche, ai vari livelli, ed i successivi controlli, in un unico soggetto. I suddetti principi informano anche il Sistema di Controllo Interno, finalizzato a garantire un governo efficiente ed efficace della Società, presupposto indispensabile per l'ottenimento del beneficio di esimente da responsabilità di cui al Modello 231/01.

3.4 RINVIO: IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DISCIPLINARE

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

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

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


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

- o garantire l'esplicita posizione assunta dalla Cooperativa in merito ai comportamenti dovuti dai soggetti operanti in posizione di rappresentanza, di amministrazione di direzione e di persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza., dai propri collaboratori e consulenti, con particolare riferimento alle circostanze nelle quali sussistono i rischi collegati ai reati previsti dal Decreto;
 - o integrare i riferimenti utili all'assunzione di comportamenti operativi adeguati in ogni circostanza anche non prevedibile ovvero risultata, a seguito della valutazione del rischio, inefficiente o inefficace nell'istituzione di specifici controlli di linea e/o di revisione.
- **Sistema Disciplinare:** Gli artt. 6 e 7 del Decreto, per l'effettività ed efficacia del Modello, richiedono l'adozione di un Sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare l'eventuale violazione delle prescrizioni ivi indicate. La cooperativa ha, quindi, adottato un "Sistema Disciplinare e Sanzionatorio" che definisce la procedura di contestazione dell'addebito, di conduzione della fase istruttoria, nonché di irrogazione all'autore della violazione di misure disciplinari congrue ed efficaci, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché dalle leggi e regolamenti vigenti. Ai sensi del novellato art. 6, comma 2 bis, lett. d) in esso sono altresì previste sanzioni irrogabili nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante da atti discriminatori o ritorsivi, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate (*Whistleblowing*).

3.5 AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

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


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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

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

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

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI CITIGAS

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

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

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

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

- **Autonomia ed indipendenza:** non attribuzione, né esercizio, di compiti operativi presso l'ente e disponibilità di un proprio budget di spesa;
- **Professionalità:** conoscenze ed esperienze specialistiche, proprie di chi svolge attività ispettiva e legale;
- **Continuità d'azione:** esercizio non occasionale delle funzioni e creazione di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

Costituiscono cause di ineleggibilità e di incompatibilità per la nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la sussistenza di condanne definitive per qualunque delitto non colposo che comporti la pena della reclusione e comunque per quelle condanne che comportino una pena che preveda l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici;
- l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- una sentenza di condanna non passata in giudicato, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- l'applicazione di misure cautelari personali a carico di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.


Non possono essere nominati, altresì, coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, nonché coloro con conflitti d'interesse tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti da svolgere.

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

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

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

L'Organismo di Vigilanza decade automaticamente e nel suo complesso se la società subirà una condanna passata in giudicato ai sensi del D. Lgs 231/2001 o subirà un provvedimento penale definito tramite il

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

cosiddetto patteggiamento o risulterà, accertata dagli atti, l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo secondo quanto previsto dall'art.6 comma1 lettera d) del Decreto.

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

4.2 NOMINA E COMPENSO

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

La Società comunica formalmente la nomina a ciascuno dei componenti attraverso un'apposita lettera di incarico ed il soggetto "nominato", qualora non sussistano ostacoli all'assunzione dell'incarico, lo deve accettare formalmente.

La Società informa tutti i livelli organizzativi della Società dell'incarico conferito all'Organismo di Vigilanza, mediante un comunicato "interno", nel quale saranno esplicitati i compiti, i poteri e le responsabilità attribuiti all'Organismo.

Il comunicato interno dovrà precisare, inoltre, la collocazione organizzativa dell'Organismo e quali saranno le modalità che definirà l'Organismo per la gestione dei "flussi informativi".

4.3 DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE

Al fine di garantire un'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico è fissata in un triennio, eventualmente rinnovabile con delibera del Consiglio di Amministrazione; in ogni caso, l'Organismo di Vigilanza rimarrà in carica fino alla nomina del successore.

Nel caso in cui uno o più membri si dimettano, ovvero incorrano in delle cause d'ineleggibilità di cui al precedente paragrafo 4.1, o debbano cessare, anche temporaneamente la loro funzione, il Consiglio di amministrazione procede alla loro sostituzione, nominando immediatamente i nuovi componenti.


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

4.4 LE RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

4.5 I COLLABORATORI DELL'OdV (INTERNI ED ESTERNI)

L'Organismo, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi delle funzioni aziendali (di seguito, anche "Collaboratori interni") che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

Inoltre, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto delle strutture della Società, se previste, a ciò specificamente preposte.

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

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

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

4.6 POTERI E RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

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


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

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

- Sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D. Lgs. 231/01;
- Sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- Sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni societarie o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi societari in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

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

- Disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività;
- Effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- Promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D. Lgs. 231/2001 e formulare al Consiglio di Amministrazione eventuali proposte di aggiornamento o adeguamento del Modello;
- Coordinarsi con i responsabili di riferimento per valutare l'adeguatezza del Modello e delle relative procedure e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

- Monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- Raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- Supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
- Esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- Segnalare periodicamente alle funzioni competenti, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- Vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- Rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- Fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello.

Nell'espletamento dei propri compiti, l'Organismo ha accesso senza limitazioni, alle informazioni aziendali, potendo chiedere informazioni in autonomia a tutto il personale dirigente e dipendente della Società, nonché a collaboratori e consulenti esterni alla stessa; l'Organismo può avvalersi, se necessario e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture aziendali ovvero dei consulenti esterni.

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

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui viene a conoscenza nell'espletamento dell'incarico.

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


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

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice di Etico previsto dal D. Lgs. 231/2001, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

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

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

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

- criticità che emergono dall'attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali addette;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evincano lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere l'ente;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative (es. organigrammi, procedure) copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

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

All'Organismo di Vigilanza deve essere, infine, comunicato il sistema delle deleghe, dei poteri e delle procedure adottato dalla Cooperativa e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

L'elenco dettagliato dei dati e delle informazioni da far pervenire all'Organismo di Vigilanza è contenuto nella procedura aziendale relativa ai flussi informativi dell'OdV, tempo per tempo mantenuta e validata dall'OdV e facente parte del complessivo sottosistema dei controlli interni a presidio dei rischi 231.

In capo a ciascun Responsabile, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questi richiesti o previsti dal presente Modello.

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

- Effettuare la segnalazione in forma scritta anche mediante l'utilizzo del modello di comunicazione, eventualmente predisposto allo scopo;
- Mediante invio delle proprie segnalazioni, a mezzo posta prioritaria, alla sede di Citigas, Zona Industriale Colleranese, 64021 Giulianova (TE), o a mezzo e - mail alla casella di posta elettronica istituita dall'Organismo di Vigilanza (odvcitigas@gmail.com).


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

4.8 SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE - WHISTLEBLOWING

In ottemperanza ai contenuti della Legge 30 novembre 2017 n. 179, è stata apportata un'integrazione al testo del Decreto ad opera della Legge sul "whistleblowing" al fine di inserire principi di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti. Infatti, all'art. 6 del D.Lgs. 231/01, dopo il comma 2, sono stati inseriti i seguenti commi:

"2-bis. 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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

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;
- 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.

2-ter. L'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.

2-quater. 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. È 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 siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

4.8.1 Il sistema di whistleblowing

L'Organismo di Vigilanza può stabilire altre modalità di comunicazione, come per quelle provenienti anche da terzi whistleblowers attraverso appositi "canali informativi" atti a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni ex Legge, 30/11/2017 n° 179.

In particolare, devono essere segnalate le seguenti circostanze:

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


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

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

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

Possano essere considerate misure discriminatorie:

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

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

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

4.8.2 Modalità di trasmissione e valutazione dei flussi informativi e delle segnalazioni

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

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

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

4.8.3 Obblighi e requisiti sistema di segnalazione (whistleblowing)

Tutti i Destinatari hanno l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 che, in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

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

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

4.8.4 Raccolta e archiviazione delle informazioni


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

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

L'OdV uscente deve provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente al nuovo Organismo.

4.9 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

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

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

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

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.


4.10 RAPPORTO CON IL COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale, per l'affinità professionale ed i compiti attribuiti dalla legge vigente, è uno degli interlocutori "istituzionali" dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, il Collegio Sindacale:

- prende visione, su base periodica, della relazione che l'Organismo di Vigilanza predispone per il Consiglio di Amministrazione circa:
 - o l'attività svolta;
 - o le eventuali criticità (e spunti di miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o di eventi interni alla Azienda, sia in termini di efficacia del Modello;
- può interloquire con l'Organismo di Vigilanza in qualsiasi momento o presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello Organizzativo o a situazioni specifiche.

Con riferimento ai rapporti tra Organismo di Vigilanza e Collegio Sindacale, si stabilisce:

- la facoltà per l'OdV di richiedere al Presidente del Collegio Sindacale la convocazione del Collegio stesso per motivi urgenti;
- la facoltà per il Collegio Sindacale di convocare l'OdV in qualsiasi momento qualora ne ravvisi la necessità;
- l'obbligo per l'OdV di riferire immediatamente al Collegio Sindacale se emergono elementi che fanno risalire la commissione o il tentativo di commissione di un reato al massimo vertice esecutivo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

5. COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE

5.1 PREMessa

Affinché il Modello Organizzativo sia «efficacemente attuato» è necessario che i destinatari dello stesso siano adeguatamente formati sul dettato normativo del d.lgs. 231/2001, ma anche e soprattutto sui contenuti del Modello adottato in coerenza con le caratteristiche tipiche dell'impresa e del contesto in cui opera, contenuti che devono essere in grado di orientare il comportamento di tutti gli operatori - a qualunque livello - in modo che essi possano operare in sicurezza per sé e per la loro organizzazione.

In considerazione di ciò, Citigas assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.


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

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

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

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

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

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

5.2 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

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

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

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

5.3 PIANO FORMATIVO

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

L'attività dell'OdV si estrinsecherà principalmente:

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


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

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

5.4 EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

A. MODALITA' DI EROGAZIONE

L'attività di formazione che Citigas intende implementare è finalizzata ad assicurare che tutto il personale sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello stesso.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

I singoli moduli formativi devono essere erogati da formatori, interni o esterni all'azienda di comprovata esperienza e adeguato c.v. professionale, attraverso attività di formazione in aula o anche attraverso piattaforme dedicate di *e-learning*⁴⁵.

Per tutte le sessioni formative è richiesta la partecipazione obbligatoria e qualsiasi astensione e/o assenza dai corsi deve essere preventivamente segnalata e adeguatamente motivata; la partecipazione ai moduli formativi deve essere documentata, con rilevazione della presenza in apertura e in chiusura della sessione formativa.

Deve, altresì, darsi evidenza dell'oggetto delle sessioni formative e del materiale utilizzato.

A conclusione dei corsi formativi sono previsti dei *Test Valutativi* finalizzati alla verifica della comprensione del contenuto del D. Lgs 231/01.

B. CONTENUTI DELLA SESSIONE FORMATIVA

L'attività formativa predisposta da Citigas prevede i seguenti contenuti:

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

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


5.5 DIFFUSIONE AI DIPENDENTI

Ogni dipendente è tenuto a:

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

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento

⁴⁵ Si tratta di percorsi formativi individuali, volti ad auto - formare il personale; sono generalmente previsti nel caso di assunzione di un numero limitato di risorse, qualora Citigas ritenga non fattibile l'organizzazione dei corsi in aula.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	08/03/21

nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla società.

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


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

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

5.6 DIFFUSIONE AI COLLABORATORI ESTERNI

Il Codice Etico e, eventualmente, le Sezioni dei Protocolli comportamentali inerenti le aree aziendali con le quali i collaboratori esterni (a titolo meramente esemplificativo: consulenti, *outsourcers*, fornitori di beni, servizi e di opere, *partners*, ecc.) si interfacciano, rientra nella documentazione contrattuale fornita all'atto dell'istaurazione della collaborazione.

L'accettazione scritta del presente documento da parte di ciascun collaboratore e/o consulente esterno e di coloro che forniscono beni o servizi ad uso della società costituisce condizione essenziale per la stipula del contratto di collaborazione. Con essa il Collaboratore assume l'onere di formare ed informare anche i propri dipendenti e collaboratori in merito ai contenuti dei succitati documenti, per essi vincolanti, pena la risoluzione di diritto del contratto ex art. 1453 c.c. oltre al diritto da parte della Società di ottenere il risarcimento dei danni subiti a causa del comportamento illecito realizzato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	2.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	08/03/21

6. ADOZIONE DEL MODELLO

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

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto societario e/o organizzativo delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- cambiamenti delle aree di business;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica; per tali revisioni sarà compito dell'Organo di Vigilanza provvedere alle proposte necessarie.

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

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

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

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

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