

 DISTRIBUZIONE GAS	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
		Del:	24/07/2024

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ADISTRIBUZIONE GAS S.R.L.

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: 24.07.2024

*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*

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

INDICE

DEFINIZIONI E RIFERIMENTI	3
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTE DA REATO PRESUPPOSTO	5
1.2 FATTISPECIE DI REATO.....	6
1.3 APPARATO SANZIONATORIO	8
1.4 AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE DEL DECRETO	9
1.5 DELITTI TENTATI	10
1.6 RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	10
1.7 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: ADOZIONE ED ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ	11
1.8 I DESTINATARI DEL MODELLO	12
1.9 CENNI SU LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO.....	13
2. LA REALTÀ SOCIETARIA: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO	14
2.1 REALTÀ SOCIETARIA	14
2.2 L'ASSETTO DI GOVERNANCE	14
2.3 ORGANI E COMPETENZE	14
2.4 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	14
2.5 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE ADOTTATI	14
2.6 IL REGOLAMENTO DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DEL GRUPPO ACEA	15
2.7 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	15
2.8 UTILIZZO E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	16
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: METODOLOGIA ADOTTATA PER IL SUO AGGIORNAMENTO	17
3.1 LA METODOLOGIA ADOTTATA.....	17
3.2 IL PROGETTO DI ADISTRIBUZIONEGAS PER L'AGGIORNAMENTO DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO Ex D. Lgs. 231/2001	18
3.3 I PRINCIPI GENERALI PREVENTIVI	21
3.4 RINVIO: IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	22
3.5 MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO	23
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	25
4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ADISTRIBUZIONEGAS	25
4.2 NOMINA E COMPENSO	26
4.3 DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE	26
4.4 LE RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
4.5 I COLLABORATORI DELL'OdV (INTERNI ED ESTERNI)	27
4.6 POTERI E RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
4.7 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - FLUSSI INFORMATIVI.....	29
4.7.1 MODALITÀ DI TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI E DELLE SEGNALAZIONI.....	30
4.7.2 OBBLIGHI E REQUISITI SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)	30
4.7.3 RACCOLTA E ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	30
4.8 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.....	30
4.9 RAPPORTO CON IL COLLEGIO SINDACALE	31
5. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE - WHISTLEBLOWING	32
6. COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE	34
6.1 PREMessa	34
6.2 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	34
6.2.1 DIFFUSIONE AI DIPENDENTI	35
6.3 DIFFUSIONE AI COLLABORATORI ESTERNI	35
6.4 PIANO FORMATIVO	35
6.5 EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE.....	36
7. ADOZIONE DEL MODELLO	38
ALLEGATO 1: REATI PRESUPPOSTO	39
ALLEGATO 2: PROCEDURA FLUSSI INFORMATIVI	49

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

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

Codice Etico: Codice portante i principi valoriali e comportamentali definiti da Adistribuzionegas S.r.l.;

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

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: coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società; i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale; chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; i collaboratori e controparti contrattuali in generale;

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

Esponenti Aziendali: tutti i dipendenti e collaboratori della Società, 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: 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";

Linee Guida: Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (giugno 2021) adottate da Confindustria (associazione di categoria di riferimento per Adistribuzionegas).

Modello (o "MOG"): 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>	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

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;

Società: Adistribuzionegas Srl (di seguito anche “Adistribuzionegas” o “Società, Ente”).

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

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”, introdotto per la prima volta nell’ambito del nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti, anche sprovvisti di personalità giuridica, per i reati commessi 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 dunque la responsabilità delle persone giuridiche come conseguenza di determinati reati posti in essere a loro vantaggio o interesse da soggetti che rivestono incarichi di rappresentanza o amministrazione dell’Ente o da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi, 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; questo 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 (Organismo di Vigilanza);
- 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.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

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.

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.

Dal lato soggettivo si distinguono due categorie di Esponenti aziendali²:

- **soggetti in "posizione apicale"**, (art. 5, comma 1, lett. A), quali "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso";
- **soggetti "sottoposti"**, (comma 1, lett. B), quali lavoratori dipendenti, collaboratori o anche soggetti esterni all'Ente (es. consulenti e *outsourcers*), ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

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

1.2 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 all'emanazione del Decreto:

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.

 DISTRIBUZIONE GAS	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

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

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

Le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001 possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nella seguente tabella e indicate nel dettaglio all’Allegato n.1 del presente Modello:

#	Riferimento art. D. Lgs. 231/01	Fattispecie di reato
1	24	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
2	24-Bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
3	24-Ter	Delitti di criminalità organizzata
4	25	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
5	25-Bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6	25-Bis.1	Delitti contro l’industria e il commercio
7	25-Ter	Reati societari
8	25-Quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
9	25-Quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
10	25-Quinquies	Delitti contro la personalità individuale
11	25-Sexies	Reati di abuso di mercato
12	25-Septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro
13	25-Octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
14	25-Octies.1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
15	25-Novies	Delitti in materia di violazione del diritto d’autore
16	25-Decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria
17	25-Undecies	Reati Ambientali
18	25-Duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
19	25-Terdeces	Razzismo e Xenofobia

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

#	Riferimento art. D. Lgs. 231/01	Fattispecie di reato
20	25-Quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
21	25-Quinquesdecies	Reati Tributari
22	25-Sexiesdecies	Contrabbando
23	25-Septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
24	25-Duodecimesdecies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
25	Reati transazionali	Reati transnazionali

1.3 APPARATO 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

Le sanzioni interdittive, che il giudice può irrogare (cumulativamente), 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;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

- divieto di contrattare con la P.A.³, 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 suddette sanzioni risultano irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e, in ogni caso, laddove ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del Decreto e specificamente:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata *da 3 mesi a 2 anni*, ma possono, in casi eccezionali, secondo quanto disposto dall'Art.16, comma 3 del D. Lgs. 231/2001, essere *applicate in via definitiva* (come, ad esempio, nel caso dei *Delitti di criminalità organizzata* in base all'Art. 2, comma 29, punto 4 del D. Lgs. 94/2009).

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

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

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

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

La Confisca

In merito alla confisca (e/o sequestro preventivo in sede cautelare) è previsto che il prezzo o il profitto del reato sia sempre confiscato e che, qualora non sia possibile, ci si rivale 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) avviene, 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 AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE DEL DECRETO

Con riferimento al "perimetro" di applicabilità della responsabilità amministrativa degli Enti, coerentemente con le disposizioni di cui al Codice penale, attraverso l'articolo 4, il D. Lgs. 231/01 prevede

³ 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.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

che l'Ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

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

1.5 DELITTI TENTATI

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

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

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

1.6 RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

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

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

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

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

Con riferimento alla fusione, anche per incorporazione, l'Ente che ne risulta risponde anche dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione.

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.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

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

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

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

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

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 realizzato⁴.

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 .

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

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

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

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

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (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 tenuta⁵.

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

Elemento di rilevante importanza e di ulteriore differenziazione nel caso di reati posti in essere da parte di soggetti apicali ovvero sottoposti è rivestito dal profilo processuale relativo all'onere della prova.

⁴ 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).

⁵ 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".

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

Specificamente, nel caso di un eventuale procedimento volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell'Ente a seguito della commissione di reato da parte di un Soggetto Apicale, spetta all'Ente medesimo provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1 del Decreto; viceversa, nel caso in cui l'illecito derivi da una condotta di un Soggetto Sottoposto, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell'Ente e comporta, quindi, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, chiamata a dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione dello stesso.

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

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

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

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

1.8 I DESTINATARI DEL MODELLO

I destinatari del Modello sono:

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

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

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

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

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

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

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

1.9 CENNI SU LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Adistribuzionegas S.r.l. 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 e a giugno 2021.

Il MOG di Adistribuzionegas S.r.l. è stato redatto in coerenza con i principi contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società controllante ACEA S.p.A.

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 materia⁶.

⁶ Nella previsione legislativa l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo è prospettata in termini di facoltatività, non di obbligatorietà, tant'è che la mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, ma di fatto l'adozione di un modello è obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

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

2.1 REALTÀ SOCIETARIA

OMISSIS

2.2 L'ASSETTO DI GOVERNANCE

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

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

L'Assemblea dei Soci nomina:

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

2.3 ORGANI E COMPETENZE

OMISSIS

2.4 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa è rappresentata nell'organigramma vigente.

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.

2.5 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE ADOTTATI

La Società con l'obiettivo di informare, indirizzare, dirigere, gestire e controllare le attività dell'organizzazione nel raggiungimento dei suoi obiettivi, nonché di 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**, che in conformità alle disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento della direzione e della gestione aziendale;
- **Il Codice Etico di Gruppo**;
- **I Patti Parasociali vigenti**;
- **Il Regolamento di Direzione e Coordinamento del Gruppo Acea**;
- **Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/01**;
- **Le Procedure presenti nel Manuale delle Procedure e nel Sistema Qualità**;
- **Il Sistema di Deleghe e Procure**;
- **Il Regolamento Organizzativo interno**, che definisce:
 - o **Il Sistema Normativo Interno (SNI)** quale rappresentazione della gerarchia che compone le fonti del complesso normativo;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

- o **Il Funzionigramma / Organigramma** nel quale viene descritta la struttura operativa e vengono individuati i compiti e le responsabilità attribuite a ciascun soggetto operante nella struttura stessa;
- **Il Manuale di conformità alla normativa Antitrust e Tutela del consumatore** vigente;
- **Il Programma degli Adempimenti** in materia di separazione funzionale (*unbundling*).

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

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

L'introduzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dà quindi vita ad un sistema di gestione 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. L'applicazione del Modello 231 fortifica l'esercizio dei controlli interni, consentendo un presidio dei rischi basato sulla seguente struttura:

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

Patti Parasociali

OMISSIS

2.6 IL REGOLAMENTO DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DEL GRUPPO ACEA

OMISSIS

2.7 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (tracciabilità ed evidenziabilità delle attività sensibili) e, allo stesso tempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

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

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una "procura generale funzionale", di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

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

- a. tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto di Adistribuzione gas devono essere dotati di delega e, ove necessario, di apposita procura;
- b. 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;
- c. 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;
- d. i poteri gestionali delegati e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i> 3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i> 24/07/2024

e. il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

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

- a. le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto d'incarico, definente i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione definente l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa;
- b. la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, 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 le procure devono essere attribuite, modificate o revocate (es. assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 verifica, 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.

2.8 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*).

 Q DISTRIBUZIONE GAS	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: METODOLOGIA ADOTTATA PER IL SUO AGGIORNAMENTO

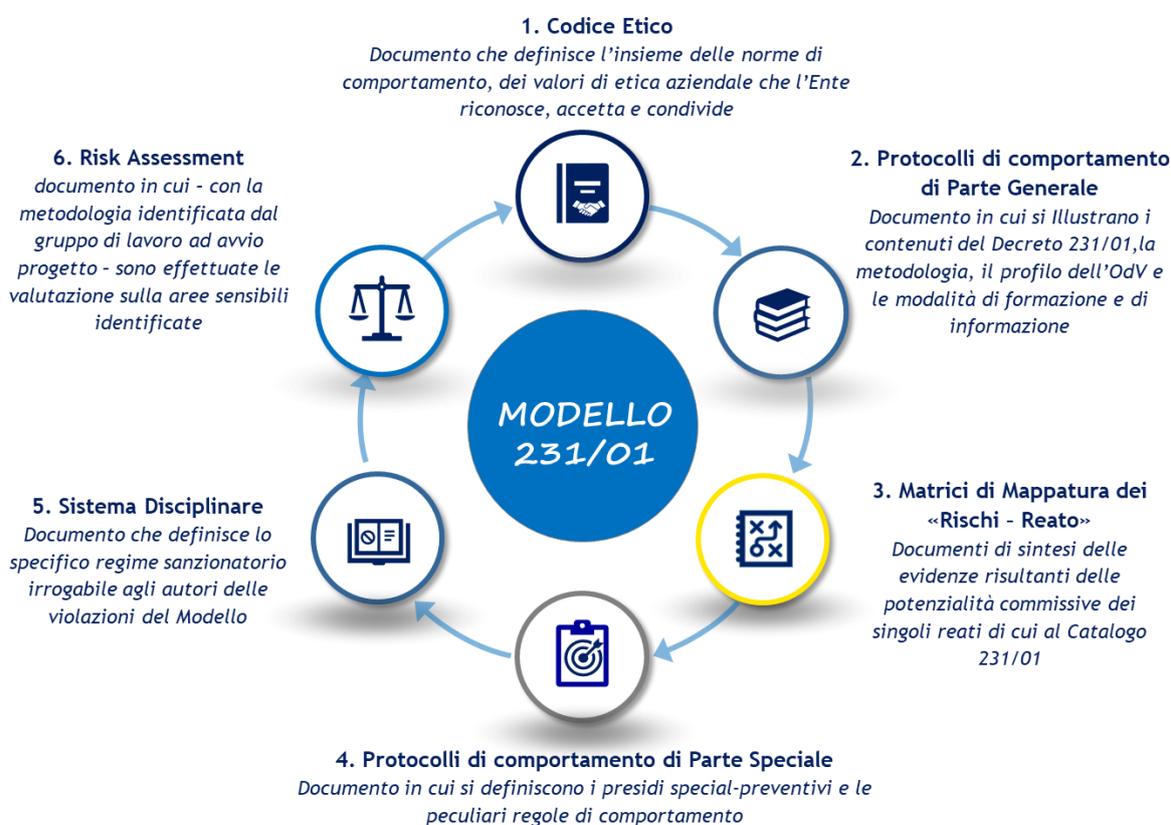
3.1 LA METODOLOGIA ADOTTATA

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

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

La Adistribuzione gas ha, quindi, avviato un "Progetto" di aggiornamento del proprio Modello Organizzativo con l'obiettivo di renderlo 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 Adistribuzione gas, 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.

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

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 volti 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 ADISTRIBUZIONEGAS PER L'AGGIORNAMENTO DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

Il Modello di Adistribuzionegas Srl è stato espressamente aggiornato 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 Società 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 Adistribuzionegas è il risultato di un processo di analisi diretto all'aggiornamento 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.

In particolare, la Società ha ritenuto di non limitarsi ad un aggiornamento *sic et simpliciter* del Modello, bensì di procedere ad una rielaborazione dello stesso sulla base di un nuovo *Risk Assessment* complessivo sulla base di quanto stabilito dalla metodologia di Gruppo.

L'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si è articolata nelle consolidate fasi progettuali:

- 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.

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

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 aggiuntivi, ha permesso la necessaria ricostruzione della “fotografia”, veritiera ed aggiornata della struttura organizzativa, dei processi aziendali della Società, indispensabile alla costruzione di un Modello “fatto su misura”.

Fase II - Risk Assessment

Contestualmente all’analisi del contesto di riferimento e con riferimento alle diverse attività, si è proceduto con l’aggiornamento dell’identificazione dei rischi e con la valutazione delle aree maggiormente esposte alla commissione di specifici reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/01.

Sulla base di tali valutazioni è stata aggiornata la c.d. Matrice di Mappatura dei «Rischi - Reato» che riporta la mappatura delle potenzialità commissive dei reati-presupposto ex D. Lgs. N. 231/01 (Catalogo vigente) configurabili per la Società sulla base dei suoi caratteri organizzativi, strutturali e operativi.

Le attività di aggiornamento della Matrice di Mappatura dei reati sono state sviluppate secondo il seguente impianto:

- i. Fattispecie di reato;
- ii. Condotte ipotizzabili;
- iii. Sanzioni previste;
- iv. Configurabilità o meno della fattispecie di reato alla realtà della Società;
- v. Processi / le attività sensibili individuati/e all’interno dell’Albero dei Processi.

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, nonché alle funzioni coinvolte (con riferimento all’*Organigramma Aziendale* vigente in azienda) e alla documentazione organizzativa disponibile.

A valle di tale analisi, è stata rielaborata 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*).

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per Adistribuzionegas, ai sensi della disciplina dettata dal Decreto, sono stati:

- *individuati i macro-processi/processi e sottostanti attività/aree a “rischio reato” ex D.Lgs. 231/01*, attraverso l’esame del Business Process Model, dell’organigramma aziendale e della regolamentazione interna; svolta l’analisi puntuale dei processi aziendali, anche attraverso incontri specifici per materia/area di competenza effettuati con soggetti afferenti alle varie Funzioni/Unità organizzative aziendali, finalizzati a valutare il sistema di controllo e i fattori di rischio presenti all’interno di ciascuna area a rischio di interesse;
- *accertate*, tra le funzioni svolte da ciascuna Struttura aziendale, *le singole attività “sensibili” ex D.Lgs. 231/01*, ovvero quelle attività che possono costituire, in via potenziale, l’occasione per la realizzazione delle condotte illecite previste dal Decreto.

La valutazione di **probabilità** del rischio inerente segue una logica per area a rischio (processo), assegnando in via prudenziale la valutazione più elevata rispetto alle sottese attività sensibili (*improbabile / difficilmente probabile / probabile / altamente probabile*). In linea con quanto effettuato anche da altre realtà, ad ogni driver sono stati assegnati dei pesi; la valutazione finale sarà dunque il risultato della media ponderata dei valori assegnati a ciascun driver:

1. N. Categorie di reato che espongono l’area a Rischio (ovvero il processo)
2. Discrezionalità del processo
3. Storicità (eventi rischiosi)

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

4. Frequenza / ripetibilità delle attività esposte al rischio

La valutazione dell'impatto del rischio inerente segue una logica per area a rischio (processo), assegnando in via prudenziale la valutazione più elevata rispetto alle sottese attività sensibili (In linea con quanto effettuato anche da altre realtà, ad ogni driver sono stati assegnati dei pesi; la valutazione finale sarà dunque il risultato della media ponderata dei valori assegnati a ciascun driver:

- *Impatto sanzionatori: sanzioni Pecuniarie;*
- *Impatto operativo;*
- *Impatto reputazionale.*

Si è ritenuto opportuno classificare l'impatto del rischio inerente sulla base di una scala: Irrilevante, Poco Rilevante. Rilevante, Critico.

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

- **Regolamentazione:** *esistenza di presidi normativi interni formalizzati (Policy, Codice Etico, Linee Guida, Procedure, Istruzioni Operative) e allineamento rispetto alle prassi operative.*
- **Attribuzione di ruoli compiti e responsabilità e sistema dei poteri:** *Poteri, deleghe e responsabilità definite dal management, anche ai fini del rispetto del principio di segregazione delle funzioni (Organigramma, Disposizioni Organizzative, Ordine di Servizio, Attribuzioni di Incarico, Comunicati Organizzativi, Procure e Deleghe).*
- **Segregazione delle funzioni:** *Segregazione di compiti e responsabilità, tra le funzioni e all'interno delle stesse, tale da evitare situazioni di concentrazione di attività incompatibili (distinzione tra chi esegue, chi controlla, chi approva, ove applicabile).*
- **Tracciabilità:** *Disponibilità di evidenze che consentano la ricostruibilità ex-post dell'attività svolta (ad esempio, Verbali, Relazioni, Report che garantiscono la conservazione della documentazione).*
- **Controlli Specifici di Sistema:** *Esistenza di controlli effettuati automaticamente dai Sistemi Informatici utilizzati per lo svolgimento dell'attività (ad esempio, limite di importo a sistema per la creazione di Shopping Cart).*
- **Controlli Specifici Manuali:** *Esistenza di controlli insiti nei processi operativi svolti, sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la responsabilità di supervisione, nonché di prassi operative consolidate (ad esempio, presidi di tipo gerarchico svolti da vari responsabili delle unità organizzative, come autorizzazioni e verifiche).*

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

In tale fase è stata condotta anche un'**analisi del "divario" (Gap Analysis)**, rispetto agli elementi chiave sopra individuati, **Regolamentazione, Attribuzione di ruoli compiti e responsabilità e sistema dei poteri, Segregazione delle funzioni, Tracciabilità, Controlli Specifici di Sistema, Controlli Specifici Manuali** 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.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

L'attività di Risk Assessment è stata svolta in conformità con le linee guida fornite dalla Capogruppo.

Fase III - Regolamentazione attività esposte a rischio e Formalizzazione Modello

In funzione dei risultati della Mappatura dei reati-presupposto, si è proceduto con la rielaborazione dei 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".

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

3.3 I PRINCIPI GENERAL PREVENTIVI

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

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

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

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

- da parte di tutti i soggetti che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio;
- viii. regolare, attraverso un Regolamento aziendale adottato in materia, l'utilizzo di strumenti informatici e l'accesso a Internet;
 - ix. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Tali principi devono essere “declinati” per ogni tipo di operatività e processo.

È responsabilità di tutte le Funzioni / 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.

Risultano **principi di comportamento**, vincolanti tutti gli Esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- il divieto espresso di perseguire 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.

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:

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

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

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

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

- o garantire l'esplicita posizione assunta dalla Società in merito ai comportamenti dovuti dai soggetti apicali e dai sottoposti, dai propri collaboratori e consulenti, con particolare riferimento alle circostanze nelle quali sussistono i rischi collegati ai reati previsti dal Decreto;
 - 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 Società 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. 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 MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

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

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.

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.

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

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 ed informazioni, segnalazioni ricevute da Responsabili di funzioni aziendali.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

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

4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ADISTRIBUZIONE GAS

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;
- **Onorabilità ed assenza di conflitti di interesse:** negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

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;
- la sussistenza di vincoli di parentela con il Vertice aziendale o interessi economici⁷.

Non può essere nominato, altresì, colui che ha 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 colui con conflitti d'interesse tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti da svolgere.

Ove il 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.

⁷ Per vincoli di parentela si intendono: il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori dell'ente, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle Società da questa controllate.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

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

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Adistribuzione gas S.r.l. 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

La Adistribuzione gas, in considerazione di quanto sopra, ha nominato un Organismo di Vigilanza.

L'Organismo è nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, il quale all'atto della nomina, assicura all'Organismo le condizioni di *autonomia* e *continuità di azione* previste e ne stabilisce il compenso. La Società comunica formalmente la nomina 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.

La cessazione dell'OdV può avvenire per rinuncia, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta e inviata al CdA.

La revoca dell'OdV è disposta con delibera del CdA e può avvenire solo per giusta causa. Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda l'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni;
- b) l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia ed iniziativa e di controllo, di indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- c) un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza, così come definiti nel Modello;
- d) il venir meno all'obbligo di riservatezza;
- e) il venir meno dei requisiti di onorabilità.

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

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

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

4.4 LE RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

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

L'Organismo ne dispone liberamente e personalmente, salvo l'obbligo di rendicontazione annuale, con contestuale richiesta di eventuale ricostituzione dello stesso nel caso di intervenuto utilizzo. Il budget di dotazione deve essere impiegato esclusivamente per esborsi o impegni di spesa relativi all'espletamento delle sue funzioni come, a titolo esemplificativo per assistenza tecnico-professionale, consulenze specialistiche, richieste di parere, certificazioni esterne, ecc.

L'attivazione della procedura di spesa avviene su richiesta dell'OdV e attraverso la tempestiva esecuzione della struttura interna competente.

4.5 I COLLABORATORI DELL'ODV (INTERNI ED ESTERNI)

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

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

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

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

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

4.6 POTERI E RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività 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.

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;

 <small>D DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

- 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;
- 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.

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

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

Tali funzioni sono esercitate nei tempi e nei modi necessari per non intralciare l'attività della Società ovvero di 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.

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

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'art. 6, co. 2 lett d) del Decreto richiede che il Modello preveda "*obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli*". La definizione e la gestione del sistema di flussi informativi assumono, quindi, un ruolo centrale per l'efficace funzionamento del Modello. L'obbligo di informazione all'OdV è, dunque, concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

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

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

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;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative (es. organigrammi, procedure);
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- 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
- i comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello e dai protocolli ad esso relativi in essere presso Adistribuzioneegas;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati;
- eventuali irregolarità degli adempimenti in materia di gestione della salute e sicurezza sul lavoro nel rispetto dei dettami del D. Lgs. 231/2001.

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 Società 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 di primo livello della Società, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

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.

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

- la segnalazione in forma scritta mediante l'utilizzo del modello di comunicazione, eventualmente predisposto allo scopo;
- mediante invio delle proprie segnalazioni, a mezzo posta prioritaria, alla sede legale di Adistribuzione gas S.r.l., Via L. Galvani n. 17/B - 47122 Forlì o a mezzo e - mail alla casella di posta elettronica istituita dall'Organismo di Vigilanza (OMISSIS).

4.7.1 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.

4.7.2 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.

4.7.3 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.

4.8 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 predisponde:

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

- **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.

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 e archiviati.

4.9 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.

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

5. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE - WHISTLEBLOWING

Adistribuzione gas si è conformata alla nuova disciplina del Whistleblowing di cui al D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

In particolare, il Decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato (*lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, tirocinanti, azionisti, membri degli organi di amministrazione e controllo, etc.*), consistenti in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/01 o violazioni del Modello 231/01;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali (indicati nell’allegato al decreto) ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea (indicati nell’allegato alla Direttiva UE 2019/1937, anche se non previsti nell’allegato al decreto) relativi ai seguenti settori:
 - o appalti pubblici,
 - o servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo,
 - o sicurezza dei trasporti,
 - o tutela dell’ambiente,
 - o protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi).

Le disposizioni del Decreto non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad interesse di carattere personale legate ad un interesse della persona segnalante che attengono esclusivamente ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Si precisa che le violazioni inerenti condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ove non rientranti nelle violazioni delle disposizioni nazionali ed europee) possono essere effettuate per il tramite dei soli canali di segnalazione interni.

Il segnalante può ricorrere anche al canale di segnalazione esterno istituito dall’ANAC ed alla divulgazione pubblica esclusivamente laddove sussistano i presupposti tassativamente previsti dal D.Lgs. 24/2023, i cui dettagli sono specificati anche nel regolamento in materia adottato dalla Società.

La Società ha affidato la gestione del canale di segnalazione all’Organismo di Vigilanza in linea con quanto previsto dall’art. 4 comma 2 del D.Lgs. 24/2023.

Le Segnalazioni dovranno dunque essere indirizzate all’Organismo di Vigilanza, attraverso uno dei seguenti canali:

- in forma scritta attraverso la piattaforma informatica crittografica adottata dal Gruppo ACEA;
- in forma cartacea attraverso una busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “Segnalazione Riservata di Whistleblowing”.

L’OdV deve dare diligente seguito alle rispettive segnalazioni ricevute:

- rilasciando avviso di ricevimento della segnalazione alla Persona segnalante entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- mantenendo le interlocuzioni con la Persona segnalante e potendo richiedere a quest’ultima, se necessario, integrazioni;
- assicurando che siano effettuate le opportune verifiche sui fatti segnalati, fornendo riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

Nel caso in cui qualcuno riceva una segnalazione eventualmente transita al di fuori dei canali previsti (es. posta elettronica o cartacea) deve:

- provvedere a trammetterla senza indugio e senza trattarla, e comunque entro 7 giorni, in originale con gli eventuali allegati all'OdV,
- dare notizia al Segnalante se non anonimo,
- provvedere, dopo essersi accertato che la trasmissione sia andata a buon fine, a distruggere ogni eventuale copia cartacea o digitale.

L'OdV deve rilasciare la conferma di presa in carico, nel rispetto dei criteri di riservatezza e con modalità idonee a tutelare il Segnalante e l'identità ed onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

Le Segnalazioni ricevute al di fuori della piattaforma informatica sono caricate sulla stessa piattaforma.

La Società si è dotata del Regolamento di Gruppo ACEA per la gestione delle segnalazioni di violazioni.

La Società garantisce i segnalanti e le altre persone coinvolte, da qualsiasi forma di ritorsione e discriminazione assicurando in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante ed è irrogata una sanzione disciplinare così come previsto dall'art. 16 comma 3 del D.Lgs. 24/2023.

Nel Sistema Disciplinare sono, altresì, previste sanzioni disciplinari anche nei confronti di coloro che si accertano essere i Responsabili degli illeciti segnalati.

Si rinvia a tale documento per maggiore dettaglio.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

6. COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE

Due importanti requisiti del Modello necessari per un suo buon funzionamento sono le attività di comunicazione e formazione che devono essere diversamente modulate in base ai destinatari. Tali attività hanno il costante obiettivo, anche in funzione degli specifici ruoli assegnati, di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

6.1 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, Adistribuzione gas 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”*.

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

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

6.2 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

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*).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

6.2.1 DIFFUSIONE AI DIPENDENTI

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 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.

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.

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

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

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

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

È altresì prevista la diffusione di note informative interne rivolte a tutto il personale che illustrino i punti cardine del D. Lgs. n. 231/2001 e la sintesi del Modello adottato da Adistribuzionegas ed i relativi aggiornamenti.

6.3 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.

6.4 PIANO FORMATIVO

L'attività di formazione sul Decreto 231/01 e sui contenuti del Modello adottato da Adistribuzionegas 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

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i> 3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i> 24/07/2024

- 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 neoassunti e di **seminari di aggiornamento** previsti in caso di revisione del Modello in relazione alle mutate condizioni normative/societarie.

6.5 EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

A. MODALITÀ DI EROGAZIONE

L'attività di formazione che Adistribuzione gas 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.

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*⁸.

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 Adistribuzione gas 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 Adistribuzione gas ha adottato il Modello;
- una **parte speciale**, riguardante gli specifici ambiti operativi (conoscenza dei reati, fattispecie configurabili, aree di rischio ecc.);

⁸ 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 Adistribuzione gas 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>	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

- una parte concernente i **comportamenti e le modalità operative** da adottare da parte del personale di Adistribuzione gas 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.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

7. 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.

 Q DISTRIBUZIONE GAS	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ADISTRIBUZIONEGAS S.R.L.

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

“DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE”

ALLEGATO 1: REATI PRESUPPOSTO

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i> 3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i> 24/07/2024

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.⁹

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

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

⁹ 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 (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

#	Riferimento art. D. Lgs. 231/01	Fattispecie di reato
16	25-Decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
17	25-Undecies	Reati Ambientali
18	25-Duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
19	25-Terdecies	Razzismo e Xenofobia
20	25-Quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
21	25-Quinquesdecies	Reati Tributari
22	25-Sexiesdecies	Contrabbando
23	25-Septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
24	25-Duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
25	Reati transazionali	Reati transnazionali

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

Artt. 24 e 25, Reati nei confronti della P.A.¹⁰

- *malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.)¹¹;*
- *indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.)¹²;*
- *Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)¹³;*
- *Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (353-bis c.p.)¹⁴.frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)¹⁵;*
- *truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.)¹⁶;*
- *truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)¹⁷;*
- *frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)¹⁸;*
- *frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898)¹⁹;*
- *peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.)²⁰;*

¹⁰ Come da ultimo novellati dalla legge 27 maggio 2015 n. 69 e dalla Legge n. 3 del 2019 e dal D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

¹¹ Come da ultimo modificato dal D.L. 27 gennaio 2022, n.4 convertito con modificazioni dalla legge 25 /2022.

¹² Come da ultimo modificato dal D.L. 25 febbraio 2022, n.13, n. 4 convertito con modificazioni dalla legge 25/2022.

¹³ Introdotta dalla L. 9 ottobre 2023 n. 137 di conversione del D.L. 105/2023.

¹⁴ Introdotta dalla L. 9 ottobre 2023 n. 137 di conversione del D.L. 105/2023.

¹⁵ Da ultimo introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

¹⁶ Così come novellato dall'art. 8, comma 1 del D.Lgs. 10 aprile 2018 n.36.

¹⁷ Come da ultimo modificato con il D.L. 27 gennaio 2022, n.4 convertito con modificazioni dalla Legge 25/2022.

¹⁸ Così come modificato dall'art. 9, comma 1 del D.Lgs 10 aprile 2018 n. 36.

¹⁹ Introdotta con il D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

²⁰ Introdotta con il D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

- *peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)²¹;*
- *concussione (art. 317 c.p.)²²;*
- *corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)²³;*
- *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, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso di ufficio, 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 altri stati esteri (art. 322-bis c.p.)²⁴;*
- *abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)²⁵;*
- *traffico di influenze illecite (art. 346 - bis c.p.)²⁶;*

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.);*
- *detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all' accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615- quater c.p.)²⁷;*
- *detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)²⁸;*
- *intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);*
- *detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)²⁹;*
- *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 certificatore di firma elettronica (art. 640- quinquies c.p.);*
- *violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica. (art. 1, comma 11 del decreto-legge 21 settembre 2019, n.105, convertito in legge il 18 novembre 2019, n.133).*

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.);*
- *sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);*
- *associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d. P.R. n. 309/90);*

²¹ Introdotto con il D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

²² Così come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b) della legge 9 gennaio 2019, n. 3.

²³ Così come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b) della legge 9 gennaio 2019, n. 3.

²⁴ Così come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. o) n. 2 e n. 3 della Legge 9 gennaio 2019, n. 3.

²⁵ Introdotto con il D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

²⁶ Introdotto con la Legge 9 gennaio 2019, n. 3.

²⁷ Rubrica così sostituita dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238 (Legge Europea 2019-2020).

²⁸ Rubrica così sostituita dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238 (Legge Europea 2019-2020).

²⁹ Rubrica così sostituita dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238 (Legge Europea 2019-2020).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

- tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L.203/91);
- 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 escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n.110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.)³⁰.

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

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

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.);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2, 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.);

³⁰ Cfr. art. 2 della legge 18 aprile 1975, n. 110, così come novellato dall'art. 5, comma 1, lett. b), n. 2 del D. Lgs. 10 Agosto 2018, n. 104.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

- *corruzione tra privati (art. 2635 co. 3 c.c.)³¹;*
- *istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)*
- *illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);*
- *aggotaggio (art. 2637 c.c.);*
- *ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2 c.c.);*
- *False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 d. lgs. 19/2023)³².*

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

- *Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);*
- *associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);*
- *circostanza aggravanti e attenuanti (art. 270 bis. 1 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.);*
- *finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (Art. 270 - quinquies. 1);*
- *sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (Art. 270-quinquies. 2);*
- *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.);*
- *atti di terrorismo nucleare (art.280-ter c.p.);*
- *sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);*
- *sequestro a scopo di coazione (art.289 ter c.p.);*
- *istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);*
- *conspirazione politica mediante accordi (art. 304 c.p.);*
- *conspirazione politica mediante associazione (art.305 c.p.);*
- *banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);*
- *assistenza ai partecipanti di cospirazione o di banda armata (art.307 c.p.);*
- *impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo o danneggiamento installazioni a terra (L. n. 342/1976, art.1);*
- *danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art.2);*
- *sanzioni (L. n. 422/1989, art.3);*
- *pentimento operoso (D. Lgs. N. 625/1979, art.5);*
- *convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art.2).*

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 o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)³³;*
- *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.)³⁴;*

³¹ 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.

³² Articolo introdotto dal D.Lgs.2 marzo 2023 n. 19

³³ Così come novellato dalla Legge n. 238 del 23 dicembre 2021.

³⁴ Inserito con modifiche dalla l. n. 199/2016, in vigore dal 4 novembre 2016.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

- *adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).*

Art.25-sexies, Abusi di mercato

- *Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. n. 58 del 1998 ³⁵);*
- *divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art.14 Reg. UE n.596/2014);*
- *divieto di manipolazione del mercato (art.15. Reg. UE n.596/2014);*
- *manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. n. 58 del 1998).*

Art. 25-septies, Reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.)³⁶ e lesioni colpose gravi o gravissime (artt. 590 e 583 c.p.)³⁷, 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.)³⁸, riciclaggio (art. 648-bis c.p.)³⁹ e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)⁴⁰ e, da ultimo, auto-riciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.)⁴¹.

Art. 25-octies. 1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori⁴²

- *indebita utilizzazione e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter)⁴³;*
- *detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater);*
- *frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 630-ter)⁴⁴;*
- *trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis)⁴⁵.*

Art.25-novies, Delitti in materia di violazione del 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 ambientali⁴⁶:

- *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*

³⁵ Come modificato, al pari dell'art. 185, dal d.lgs. 10 agosto 2018 n. 107 e dalla Legge n. 238 del 23 dicembre 2021.

³⁶ Così come modificato dall'art. 12, comma 2 della Legge 11 gennaio 2018, n. 3 .

³⁷ Così come modificato dall'art. 12 comma3 della Legge 11 gennaio 2018 n. 3.

³⁸ Come da ultimo modificato dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 195.

³⁹ Come da ultimo modificato dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 195.

⁴⁰ Come da ultimo modificato dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 195.

⁴¹ Come da ultimo modificato dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 195.

⁴² Introdotto dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 184 come da ultimo modificato dalla L. 9 ottobre 2023 n. 137 di conversione del D.L. 105/2023. L'articolo 25-octies.1 prevede la responsabilità dell'ente anche nel caso di commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale (salvo che non costituisca più grave reato).

⁴³ Come da ultimo modificato dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 184.

⁴⁴ Come da ultimo modificato dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 184.

⁴⁵ Introdotto con il decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105

⁴⁶ Come da ultimo novellati dalla legge 22 maggio 2015 n. 68.

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

- selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat (art. 733-bis c.p.);
- reati di cui all'art. 137 della Legge n. 152 del 3 aprile 2006, in materia di scarichi di acque reflue;
- reati di cui all'art. 256 della Legge n. 152 del 3 aprile 2006, relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
- 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 260⁴⁷ 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 e alla commercializzazione di sostanze lesive indicate dalla tabella A allegata alla medesima Legge n. 549/1993
- reati di cui agli artt. 8 e 9 della Legge 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)⁴⁸:

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.Lgs. n. 286/1998)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. n. 286/1998).

Art. 25-terdecies, Razzismo e Xenofobia

Articolo aggiunto dalla Legge n. 167, 20 novembre 2017, richiamante l'art. 3, comma 3-bis, Legge 13 ottobre 1975, n. 654⁴⁹:

- *Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604-bis c.p.).*

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, Legge n. 401/1989 che disciplinano rispettivamente:

- Art. 1: "Frode in manifestazioni sportive",
- Art. 4: "Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa".

Art. 25-quinquiesdecies, Reati tributari.

Articolo che richiama i seguenti delitti previsti dal D. Lgs 74/2000:

- *dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 2, comma 1);*
- *dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 2, comma 2-bis);*
- *dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (articolo 3);*
- *emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 8, comma 1);*
- *emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 8, comma 2-bis);*

⁴⁷ Richiamo da intendersi riferito all'art. 452 *quaterdecies* c.p. ai sensi dell'art. 7 ex D. Lgs. 21/2018.

⁴⁸ Come da ultimo novellato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161.

⁴⁹ Richiamo da intendersi riferito ora all'art. 604 bis c.p. 3° comma, ai sensi dell'art.7, D. Lgs, 21/2018.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	Del:	24/07/2024

- occultamento o distruzione di documenti contabili (articolo 10);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (articolo 11).

Inoltre, in attuazione della c.d. Dir. "PIF" 2017/1371, l'articolo è stato integrato con i seguenti reati qualificati e di rilievo transfrontaliero:

- dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000)⁵⁰;
- omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000)⁵¹;
- indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000)⁵².

Art. 25-sexiesdecies, Contrabbando⁵³

- nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943);
- nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943);
- nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943);
- nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943);
- nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943);
- per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943);
- nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943);
- nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943);
- nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943);
- nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943);
- di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 73/1943);
- circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 73/1943);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 73/1943);
- altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943);
- circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943).

Art. 25-septiesdecies, Delitti contro il patrimonio culturale⁵⁴.

- Furto di beni culturali (art. 518 bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518 quaterdecies c.p.);

Art. 25-duodevicies Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici⁵⁵.

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518 sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 terdecies c.p.);

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.

⁵⁰ Introdotta con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

⁵¹ Introdotta con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

⁵² Introdotta con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

⁵³ Introdotta con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

⁵⁴ Introdotta con Legge 9 marzo 2022, n. 22.

⁵⁵ Introdotta con Legge 9 marzo 2022, n. 22.

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

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.

 Q DISTRIBUZIONE GAS	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

ALLEGATO 2: PROCEDURA FLUSSI INFORMATIVI

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	3.0
	PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

QUADRO SINOTTICO DEI “FATTI” RILEVANTI COSTITUENTI IL FLUSSO INFORMATIVO

OMISSIS

 ADISTRIBUZIONE GAS	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
		Del:	24/07/2024

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ADISTRIBUZIONE GAS SRL

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

PARTE SPECIALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data: 24.07.2024

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.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PARTE SPECIALE	Del:	24/07/2024

INDICE

PARTE SPECIALE	1
FINALITÀ E STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE.....	3
PROTOCOLLI GENERALI DI COMPORTAMENTO	5
<i>Rispetto della Legge</i>	5
<i>Norme comportamentali e Codice Etico di Gruppo</i>	5
<i>Poteri autorizzativi e di firma</i>	5
<i>Procedure e norme interne</i>	5
<i>Separazione delle Funzioni</i>	5
<i>Documentabilità e Tracciabilità</i>	5
<i>Conflitto di interessi</i>	5
PROTOCOLLI SPECIFICI	7
1 PIANIFICAZIONE STRATEGICA (PARTECIPAZIONE INVESTIMENTI, GARE D’AMBITO, GOVERNANCE).....	7
2 RELAZIONI ISTITUZIONALI (ENTI CONCEDENTI, ASSOCIAZIONI, ENTI PUBBLICI E PRIVATI, ECC) - RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	7
2.1 <i>Principi di Comportamento e Divieti nell’ambito dei rapporti con la P.A.</i>	7
2.2 <i>Gestione dei Rapporti con gli esponenti degli enti della pubblica amministrazione</i>	10
2.3 <i>Rendicontazione investimenti verso gli Enti Concedenti, Gestione dei canoni di concessione, dei lavori fuori prezzario e del VRT</i>	10
2.4 <i>Monitoraggio concessioni e Verifiche ispettive da parte dei soggetti della PA</i>	10
3 COMPLIANCE (D. LGS 231/01, SEPARAZIONE FUNZIONALE, PROTEZIONE DATI PERSONALI, ANTITRUST, EFFICIENTAMENTO ENERGETICO) E SISTEMA DI GESTIONE (POLITICHE)	10
4 PROGETTI SPECIALI (INNOVATION LAB).....	10
5 RISORSE UMANE E RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI	10
6 PIANIFICAZIONE OPERATIVA - PIANO DI SVILUPPO	10
7 SVILUPPO BUSINESS.....	10
8 GESTIONE ESERCIZIO - RAPPORTI CON ENTI CONCEDENTI.....	10
9 GESTIONE ESERCIZIO - CONDUZIONE E MANUTENZIONE IMPIANTI E RETI	10
10 GESTIONE ESERCIZIO - LAVORI E SERVIZI.....	11
11 GESTIONE ESERCIZIO - METERING.....	11
12 RENDICONTAZIONE.....	11
13 PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE RETI E IMPIANTI (ANALISI ASSETTO IMPIANTI, CARTOGRAFIA, MODELLAZIONE RETE, PERMITTING, REALIZZAZIONE/CONSUNTIVAZIONE)	11
14 ACQUISTO DI BENI E SERVIZI.....	11
15 AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO	11
16 GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL PERSONALE	11
17 QUALITÀ DEL SERVIZIO	11
18 SICUREZZA E AMBIENTE.....	11
19 SISTEMI INFORMATIVI E CONTINUITÀ OPERATIVA (IT & SECURITY)	11
20 AFFARI LEGALI - SERVIZIO DI DEFAULT	11

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PARTE SPECIALE	Del:	24/07/2024

FINALITÀ E STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE

La finalità della presente “*Parte Speciale*” è definire **linee e principi di comportamento che tutti i Destinatari del Modello dovranno seguire al fine di prevenire**, nell’ambito delle specifiche attività svolte dalla Società e considerate “a rischio”, **la commissione dei reati** previsti dal Decreto e di assicurare condizioni di **correttezza e trasparenza** nella conduzione delle attività svolte dalla Società.

Nello specifico, la Parte Speciale del Modello ha lo scopo di:

- indicare le regole che i Destinatari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all’Organismo di Vigilanza ed alle altre funzioni di controllo gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica.

In linea generale, tutti i Destinatari del Modello dovranno adottare, ciascuno per gli aspetti di propria competenza, comportamenti conformi al contenuto dei seguenti documenti: Codice Etico di Gruppo, Sistema di Procure e Deleghe e ogni altro documento che regoli attività rientranti nell’ambito del Decreto (*es. procedure operative, sistema di gestione, ecc*).

I Protocolli Specifici, di seguito riportati, sono ordinati secondo la struttura del Modello di Business (processi *Strategici, Direzionali, Operativi e di Supporto*), rappresentato nella Parte Generale del Modello Organizzativo.

La presente **Parte Speciale** è composta da **Protocolli Generali di comportamento** e dai seguenti **Protocolli Specifici**:

#	PROTOCOLLI SPECIFICI
1	Pianificazione strategica (partecipazione investimenti, gare d’ambito, Governance)
2	Relazioni istituzionali (Enti Concedenti, Associazioni, Enti pubblici e privati, ecc) - Gestione dei rapporti con esponenti degli enti della pubblica amministrazione - Rendicontazione investimenti verso gli Enti Concedenti, Gestione dei canoni di concessione, dei lavori fuori prezzario e del VRT - Monitoraggio concessioni e verifiche ispettive da parte dei soggetti della PA
3	Compliance (D. Lgs 231/01, Separazione funzionale, Protezione dei dati personali, Antitrust, Efficiamento energetico) e Sistema di gestione politiche
4	Progetti Speciali (Innovation Lab)
5	Risorse Umane e Relazioni Industriali e Sindacali
6	Pianificazione operativa - Piano di Sviluppo
7	Sviluppo Business
8	Gestione Esercizio - Rapporti con Enti Concedenti
9	Gestione Esercizio - Conduzione e Manutenzione impianti e reti
10	Gestione Esercizio - Lavori e servizi
11	Gestione Esercizio - Metering
12	Rendicontazione
13	Progettazione e Realizzazione reti e impianti (Analisi assetto impianti, cartografia, modellazione rete, permitting, realizzazione/consuntivazione)
14	Acquisto di beni e servizi
15	Amministrazione, Finanza e Controllo
16	Gestione amministrativa del personale
17	Qualità del Servizio

 Q DISTRIBUZIONE GAS	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	3.0
	PARTE SPECIALE	Del:	24/07/2024

#	PROTOCOLLI SPECIFICI
18	Sicurezza e Ambiente:
19	Sistemi Informativi e continuità operativa (IT & Security)
20	Affari Legali

Per ciascun Protocollo Specifico vengono descritte:

1. Le fattispecie di reato rilevanti;
2. Le Funzioni aziendali coinvolte;
3. Le attività sensibili;
4. I presidi / controlli adottati per prevenire il rischio della commissione dei reati.

Come previsto nella parte generale, nel corso della redazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sono state analizzate in un'apposita fase del progetto tutte le fattispecie di reato previste nel D. Lgs. 231/01, sulla base di tale analisi, in considerazione della natura e dell'attività svolta dalla Società, è emerso che il rischio relativo alla commissione dei seguenti reati appare remoto e solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

- *Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-Bis del D. Lgs. 231/01);*
- *Delitti contro l'industria e il commercio (Art.25-Bis.1 del D. Lgs. 231/01);*
- *Reati con finalità di terrorismo o di eversione (25-Quater);*
- *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art.25-Quater.1 del D. Lgs. 231/01);*
- *Reati di abuso di mercato (Art. 25-Sexies D. Lgs. 231/01);*
- *Reati di Razzismo e Xenofobia (Art. 25 terdecies del D. Lgs. 231/01);*
- *Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies del D. Lgs. 231/01);*
- *Reati transnazionali (art. 10 L. 16.3.2006 n. 146);*
- *Contrabbando (art. 25 sexiesdecies del D. Lgs. 231/01).*

Ne consegue che, almeno per il momento, non si ritiene opportuno prevedere principi di comportamento e controllo.

Con riferimento ai "Delitti di criminalità organizzata" (Art. 24-ter del D. Lgs. 231/01), il reato astrattamente configurabile è quello, ai sensi dell'art. 416 c.p., di "Associazione per delinquere". Si includono in tale rischio-reato, unitamente a quelli di carattere transnazionale, tutte le aree sensibili presenti nella mappatura, in quanto la fattispecie criminosa può avere ad oggetto qualsiasi reato mezzo e necessita per la sua consumazione la condotta di tre o più persone. Al fine di prevenire tale rischio reato si rinvia ai protocolli già previsti per tutte le attività sensibili identificate nel presente modello.

Si evidenzia inoltre che i reati in materia di sicurezza sul lavoro, come meglio descritti nel Protocollo "Sicurezza", rilevano in tutte le aree aziendale considerate a rischio.

In ogni caso, anche rispetto alle tipologie di reato non mappate, operano in chiave prevenzionale le prescrizioni generali di cui al Codice Etico di Gruppo ed alla Parte Generale.

Si rappresenta che nel momento in cui vengono identificate nei singoli Protocolli Specifici le funzioni aziendali coinvolte nella gestione del processo potenzialmente a rischio reato, identificate nell'ambito della organizzazione aziendale, essi possono risultarne autori, ovvero concorrenti, nella realizzazione del reato (Art. 110 c.p.). In tale categoria soggettiva sono, altresì, considerati i Soggetti terzi che, collaborando stabilmente con la Società (in qualità di consulenti esterni, fornitori di beni, di servizi, o di opere, di outsourcers), possono anch'essi concorrere, o agevolare, la realizzazione del reato.

Per tali soggetti vengono fissate prescrizioni comportamentali obbligatorie, ovvero idonee ad impedire azioni e comportamenti agevolativi o strumentali alla commissione del reato considerato.

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PARTE SPECIALE	Del:	24/07/2024

PROTOCOLLI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Il sistema dei controlli definito dalla Società anche sulla base delle più recenti indicazioni fornite dalle principali associazioni di categoria nonché dalle best practice, nazionali e internazionali, è stato costruito applicando i seguenti protocolli generali di prevenzione.

RISPETTO DELLA LEGGE

È espressamente vietato adottare comportamenti contrari a quanto previsto dalle vigenti norme di Legge.

NORME COMPORTAMENTALI E CODICE ETICO DI GRUPPO

La Società si è dotata di un Codice Etico di Gruppo che descrive regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte.

In particolare, è fatto espresso divieto, per tutti i destinatari del Modello, di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, tutte le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001;
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti i quali, sebbene risultino tali da non costituire di per sé reato, possano potenzialmente diventarlo.

POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA

I poteri autorizzativi e di firma devono essere:

- I. coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- II. chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

PROCEDURE E NORME INTERNE

Esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

SEPARAZIONE DELLE FUNZIONI

Preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti, in particolare deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla il processo.

Un intero processo sensibile ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 non può, dunque, essere affidato a un unico soggetto.

In particolare, nel presente Modello, qualora nell'ambito di un processo a rischio è fatto richiamo all'attività di una Funzione, è implicito assumere che l'attività in esame sia effettuata dal personale della Funzione deputato, in relazione al mansionario/assetto organizzativo in essere, allo svolgimento di detta attività e che il Responsabile della Funzione abbia il compito di verificarla e approvarla.

DOCUMENTABILITÀ E TRACCIABILITÀ

Principio secondo il quale:

- I. ogni operazione relativa all'attività "sensibile" deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata;
- II. il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività "sensibile" deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali;
- III. in ogni caso, deve essere disciplinata in dettaglio la possibilità di cancellare o distruggere le registrazioni effettuate.

CONFLITTO DI INTERESSI

I soggetti coinvolti nei processi della Società agiscono nei confronti delle controparti così come disposto dal Codice Etico di Gruppo.

Pertanto, tutti i soggetti della Società sono tenuti a evitare qualsiasi situazione e attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi o che possano tendenzialmente interferire (o appaiano avere la

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	3.0
	PARTE SPECIALE	<i>Del:</i>	24/07/2024

potenzialità di interferire) con la capacità del dipendente o collaboratore di agire in conformità ai suoi doveri e responsabilità che sintetizzano l'interesse primario, da realizzare nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice Etico di Gruppo e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il soggetto che, anche potenzialmente, si trovi in una situazione di conflitto di interesse ha l'obbligo di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere alternativamente:

- interessi propri;
- interessi del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- interessi di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale.

Il soggetto si astiene comunque in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sul soggetto grava, oltre all'obbligo di astenersi dal votare, quello di allontanarsi perché la sola presenza dello stesso può potenzialmente influire sulla libera manifestazione di volontà degli altri membri.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Di tale condizione i soggetti Destinatari del Modello sono tenuti a darne immediata comunicazione.

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PARTE SPECIALE	Del:	24/07/2024

PROTOCOLLI SPECIFICI

1 PIANIFICAZIONE STRATEGICA (PARTECIPAZIONE INVESTIMENTI, GARE D'AMBITO, GOVERNANCE)

OMISSIS

2 RELAZIONI ISTITUZIONALI (ENTI CONCEDENTI, ASSOCIAZIONI, ENTI PUBBLICI E PRIVATI, ECC) - RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

2.1 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI NELL'AMBITO DEI RAPPORTI CON LA P.A.

Nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, le norme di comportamento previste nel Codice Etico di Gruppo, nonché nelle leggi ed i regolamenti in vigore, si integrano nel quadro generale dei principi che regolano il funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto ai sensi del D. Lgs. 231/01; di seguito sono riportati dei principi di comportamento che tutti coloro che operano per conto della Società devono osservare nell'ambito dell'attività lavorativa.

È vietato porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001); sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure previste nella presente Parte Speciale. Al fine di evitare il verificarsi dei reati nei confronti della Pubblica Amministrazione previsti dal D. Lgs. 231/01, tutti i Destinatari del presente Modello, devono attenersi ai seguenti principi generali di comportamento:

- **osservare** rigorosamente tutte le **leggi**, i **regolamenti** e le **procedure** che disciplinano i rapporti e/o i contatti con Enti pubblici, Pubbliche Amministrazioni e/o Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblici Servizi;
- improntare i rapporti con Enti pubblici, Pubbliche Amministrazioni e/o Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblici Servizi alla massima **trasparenza, correttezza ed imparzialità**;
- **verificare**, mediante il **controllo esercitato dai responsabili delle diverse Aree/Funzioni sui Collaboratori** che effettuano attività nei confronti di enti pubblici, che qualsiasi rapporto, anche occasionale, con i medesimi enti sia svolto in modo **lecito e regolare**;
- gestire qualsivoglia rapporto, anche occasionale, con Enti pubblici, Pubbliche Amministrazioni e/o Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblici Servizi in modo **lecito e regolare**.

È inoltre vietato:

- a) usare la propria posizione per ottenere benefici o privilegi per sé o per altri;
- b) richiedere e/o usare contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, dalla Pubblica Amministrazione, da altri enti pubblici o dalla Comunità europea o da altri organismi pubblici di diritto internazionale, mediante la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute;
- c) corrispondere e/o proporre e/o chiedere a terzi di proporre la corresponsione e/o dazione di denaro o altra utilità a un Pubblico funzionario o alla Pubblica Amministrazione o altri pubblici funzionari della Comunità Europea o altri organismi pubblici di diritto internazionale; offrire doni o gratuite prestazioni al di fuori di quanto previsto dalla prassi (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività societaria).

In particolare, ai rappresentanti della Pubblica Amministrazione o a loro familiari non deve essere offerta, né direttamente né indirettamente, qualsiasi forma di regalo, doni o gratuite prestazioni che possano apparire, comunque, connessi al rapporto di affari con la Società o miranti ad influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla società.

Anche in quei paesi in cui offrire regali o doni costituisce una prassi diffusa in segno di cortesia, tali regali devono essere di natura appropriata e non contrastare con le disposizioni di legge; non devono comunque essere interpretati come richiesta di favori in contropartita;

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PARTE SPECIALE	Del:	24/07/2024

- d) porre in essere artifici e/o raggiri, tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea o ad organismi di diritto pubblico internazionale) per realizzare un ingiusto profitto;
- e) destinare eventuali somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi, sovvenzioni finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- f) eludere i "divieti" di cui dalla lettera d) alla lettera e) ricorrendo a forme diverse di aiuti e/o contribuzioni che, sottoveste di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità abbiano, invece, le stesse finalità sopra vietate;
- g) corrispondere e/o proporre la corresponsione e/o chiedere a terzi di proporre la corresponsione e/o dazione di denaro o altre utilità a un Pubblico funzionario nel caso in cui la Società sia parte di un procedimento giudiziario;
- h) promettere e/o versare somme, promettere e/o concedere beni in natura e/o altri benefici e/o utilità nei rapporti con Rappresentanti delle forze politiche e/o di associazioni portatrici di interessi, per promuovere o favorire interessi della Società, anche a seguito di illecite pressioni;
- i) offrire, effettuare, richiedere o ricevere prestazioni o incarichi o concordare, pagare o ricevere compensi o rimborsare costi o spese a o da soggetti interni (personale) ovvero a terzi (inclusi gli agenti o i partner commerciali) che non trovino adeguata giustificazione nel contesto dei rapporti contrattuali con tali terzi;
- j) porre in essere condotte volte a impedire o turbare - anche con violenza e minaccia - gare di appalto pubbliche (pubblici incanti o licitazione private per conto di Pubbliche amministrazioni) e/o il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della P.A.

Con riguardo ai rapporti intrattenuti da Esponenti aziendali della Società con Terzi:

- è fatto espresso divieto di sfruttare, o vantare, relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale, un con incaricato di pubblico servizio, ovvero con uno degli altri soggetti ad essi equiparati dall'art. 322-bis c.p., al fine di farsi dare, o promettere, denaro o altra utilità quale prezzo per la propria mediazione illecita o per la remunerazione dei predetti;
- è altresì fatto espresso divieto di dare, o promettere, denaro o altra utilità a favore di un soggetto esterno che lo solleciti al medesimo fine, ossia quello di vedersi compensata l'opera di mediazione illecita verso un pubblico ufficiale, o un incaricato di pubblico servizio, ovvero uno degli altri soggetti di cui al cit. art. 322-bis c.p.

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Ai fini della presente trattazione con l'espressione "**Pubblica Amministrazione**" si intende quel complesso di autorità, di organi e di agenti cui l'ordinamento affida la cura degli interessi pubblici che vengono individuati:

- nelle istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali intese come strutture organizzative aventi il compito di perseguire con strumenti giuridici gli interessi della collettività; tale funzione pubblica qualifica l'attività svolta anche dai membri della Commissione della Comunità europea, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti della Comunità europea;
- nei pubblici ufficiali che a prescindere da un rapporto di dipendenza dallo Stato o da altro Ente Pubblico esercitano una funzione pubblica legislativa, giudiziaria o amministrativa;
- negli incaricati di pubbliche funzioni o servizi che svolgono un'attività riconosciuta come funzionale ad uno specifico interesse pubblico, caratterizzata quanto al contenuto, dalla mancanza dei poteri autorizzativi e certificativi propri della pubblica funzione, con la quale è solo in rapporto di accessoria o complementarietà.

Qualora nello svolgimento della propria attività, dovessero sorgere problematiche interpretative sulla qualifica (pubblica o privata) dell'interlocutore, ciascuno dei Destinatari dovrà rivolgersi all'OdV per i chiarimenti opportuni.

Segue ai successivi paragrafi un elenco esemplificativo di quei soggetti qualificati come "*soggetti attivi*" nei reati rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, ovvero di quei soggetti la cui qualifica è necessaria ad integrare fattispecie criminose nello stesso previste.

ENTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PARTE SPECIALE	Del:	24/07/2024

Agli effetti della legge penale, viene comunemente considerato come “Ente della pubblica amministrazione” qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi.

Si evidenzia come non tutte le persone fisiche che agiscono nella sfera e in relazione ai suddetti enti siano soggetti nei confronti dei quali (o ad opera dei quali) si perfezionano le fattispecie criminose ex D.lgs. 231/2001.

In particolare, le figure che assumono rilevanza a tal fine sono soltanto quelle dei “*Pubblici Ufficiali*” e degli “*Incaricati di Pubblico Servizio*”.

PUBBLICI UFFICIALI

Ai sensi dell’art. 357, primo comma, codice penale, è considerato pubblico ufficiale “agli effetti della legge penale” colui il quale esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”.

Il secondo comma si preoccupa poi di definire la nozione di “pubblica funzione amministrativa” ove è precisato che “Agli effetti della legge penale è pubblica la funzione amministrativa [quando è] disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e [quando è] caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”.

Non è fornita invece un’analoga definizione per precisare la nozione di “*pubblica funzione legislativa*” e “*pubblica funzione giudiziaria*” in quanto l’individuazione dei soggetti che rispettivamente le esercitano non ha di solito dato luogo a particolari problemi o difficoltà interpretative.

Dall’articolo 357 c.p. si possono desumere le seguenti definizioni:

Pubblici Ufficiali stranieri

Qualsiasi persona che esercita:

- *una funzione legislativa, amministrativa o giudiziaria in un paese straniero;*
- *una funzione pubblica per un paese straniero o per un ente pubblico o per un’impresa pubblica di tale Paese estero.*

Qualsiasi funzionario o agente di un’organizzazione internazionale pubblica.

INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO

L’articolo 358 c.p. recita:

“Agli effetti della legge penale sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio.

Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”.

La giurisprudenza ha individuato una serie di “indici rivelatori” del carattere pubblicistico dell’Ente, per i quali è emblematica la casistica in tema di società per azioni a partecipazione pubblica. In particolare, si fa riferimento ai seguenti indici:

- a) *la sottoposizione ad un’attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici;*
- b) *la presenza di una convenzione e/o concessione con la pubblica amministrazione;*
- c) *l’apporto finanziario da parte dello Stato;*
- d) *la presenza dell’interesse pubblico in seno all’attività economica.*

Sulla base di quanto sopra riportato, l’elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualità di “incaricato di un pubblico servizio” è rappresentato, non dalla natura giuridica assunta o detenuta dall’ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale.

I caratteri peculiari della figura dell’incaricato di pubblico servizio sono pertanto sintetizzabili come segue:

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PARTE SPECIALE	Del:	24/07/2024

Non può mai costituire Pubblico servizio lo svolgimento di semplici mansioni di ordine né la prestazione di opera meramente materiale.

Attività Sensibili

2.2 GESTIONE DEI RAPPORTI CON GLI ESPONENTI DEGLI ENTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

OMISSIS

2.3 RENDICONTAZIONE INVESTIMENTI VERSO GLI ENTI CONCEDENTI, GESTIONE DEI CANONI DI CONCESSIONE, DEI LAVORI FUORI PREZZARIO E DEL VRT

OMISSIS

2.4 MONITORAGGIO CONCESSIONI E VERIFICHE ISPETTIVE DA PARTE DEI SOGGETTI DELLA PA

OMISSIS

3 COMPLIANCE (D. LGS 231/01, SEPARAZIONE FUNZIONALE, PROTEZIONE DATI PERSONALI, ANTITRUST, EFFICIENTAMENTO ENERGETICO) E SISTEMA DI GESTIONE (POLITICHE)

OMISSIS

4 PROGETTI SPECIALI (INNOVATION LAB)

OMISSIS

5 RISORSE UMANE E RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI

OMISSIS

6 PIANIFICAZIONE OPERATIVA - PIANO DI SVILUPPO

OMISSIS

7 SVILUPPO BUSINESS

OMISSIS

8 GESTIONE ESERCIZIO - RAPPORTI CON ENTI CONCEDENTI

OMISSIS

9 GESTIONE ESERCIZIO - CONDUZIONE E MANUTENZIONE IMPIANTI E RETI

OMISSIS

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	PARTE SPECIALE	Del:	24/07/2024

10 GESTIONE ESERCIZIO - LAVORI E SERVIZI

OMISSIS

11 GESTIONE ESERCIZIO - METERING

OMISSIS

12 RENDICONTAZIONE

OMISSIS

13 PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE RETI E IMPIANTI (ANALISI ASSETTO IMPIANTI, CARTOGRAFIA, MODELLAZIONE RETE, PERMITTING, REALIZZAZIONE/CONSUNTIVAZIONE)

OMISSIS

14 ACQUISTO DI BENI E SERVIZI

OMISSIS

15 AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO

OMISSIS

16 GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL PERSONALE

OMISSIS

17 QUALITÀ DEL SERVIZIO

OMISSIS

18 SICUREZZA E AMBIENTE

OMISSIS

19 SISTEMI INFORMATIVI E CONTINUITÀ OPERATIVA (IT & SECURITY)

OMISSIS

20 AFFARI LEGALI - SERVIZIO DI DEFAULT

OMISSIS

 Q DISTRIBUZIONE GAS	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE	Del:	24/07/24

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ADISTRIBUZIONE GAS S.R.L.

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

SISTEMA DISCIPLINARE

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA: 24.07.2024

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE	Del:	24/07/24

INDICE

DEFINIZIONI E RIFERIMENTI	3
1. AMBITO DI APPLICABILITÀ, APPROVAZIONE ED AGGIORNAMENTO	5
2. SISTEMA DISCIPLINARE	5
2.1 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO INTERNO	5
2.1.1 PRINCIPI GENERALI	5
2.2 DESTINATARI DELLE SANZIONI.....	6
2.3 TIPOLOGIA DI SANZIONI DISCIPLINARI	6
2.3.1 SANZIONI PER I DIPENDENTI	6
2.3.2 SANZIONI PER I DIRIGENTI	6
2.3.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	7
2.3.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	7
2.3.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI, CONSULENTI E DEI PARTNER COMMERCIALI	7
2.3.6 SANZIONI PER I SOCI	7
2.3.7 GARANZIE INERENTI AL SISTEMA DI SEGNALAZIONE(WHISTLEBLOWING).....	7
2.4 PRINCIPI PROCEDURALI	8
2.4.1 TENTATIVO	9
2.4.2 INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	9
2.4.3 NORMA DI RINVIO	9

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rev.:</i>	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE	<i>Del:</i>	24/07/24

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

Codice Etico: Codice portante i principi valoriali e comportamentali definiti da Adistribuzione Gas S.r.l.;

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

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: coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società; i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale; chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; i collaboratori e controparti contrattuali in generale;

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

Esponenti Aziendali: tutti i dipendenti e collaboratori della Società, 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: 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";

Linee Guida: Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (giugno 2021) adottate da Confindustria (associazione di categoria di riferimento per Adistribuzione Gas);

Modello (o "MOG"): 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>	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE	<i>Del:</i>	24/07/24

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;

Società: Adistribuzionegas Srl (di seguito anche “Adistribuzionegas” o “Società, Ente”).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE	Del:	24/07/24

1. AMBITO DI APPLICABILITÀ, APPROVAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Il presente Sistema Disciplinare Interno della Adistribuzione Gas S.r.l. (“Società”) è adottato con deliberazione del Consiglio d’Amministrazione e con medesima procedura possono essere adottate successive modifiche o integrazioni di esso.

2. SISTEMA DISCIPLINARE

2.1 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO INTERNO

Il presente documento costituisce il Sistema Disciplinare Interno adottato dalla Società, quale complesso organico di prescrizioni disciplinanti le procedure di rilevazione, contestazione ed accertamento di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 (nel seguito “MOG” o “Modello 231/01”), o di componenti di esso, nonché il successivo sanzionamento del trasgressore.

È il medesimo Decreto n. 231 che all’art. 6, comma 2, lett. e) a richiedere all’ente collettivo di “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*”. Infatti, la previsione espressa di una sanzione comminabile a chi violi una regola comportamentale del MOG è condizione di effettività dello stesso.

Le prescrizioni contenute nel Codice Etico e, in generale, in ogni componente del MOG adottato da Adistribuzione Gas devono considerarsi obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell’art. 2104 cod. civ., giusta il disposto dell’art. 7, comma quarto, lett. b), d. lgs. 231/01.

Del pari, tale obbligazione viene ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati da Adistribuzione Gas con i Terzi (i.e. fornitori di beni, di servizi o di opere, consulenti, outsourcers), nel seguito definiti come “Collaboratori esterni”.

Il Sistema Disciplinare si conforma alle norme dello Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300 circa i diritti e le garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicabile.

L’irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento amministrativo a carico della Società, ovvero penale e/o giuslavoristico a carico dell’Esponente aziendale, giacché le regole comportamentali del MOG sono stabilite dalla Società indipendentemente dall’illecito che eventuali condotte possano determinare.

Infatti, il Sistema Disciplinare è volto a sanzionare i comportamenti prodromici alla commissione di un illecito, ancorché non si sostanzino in fatti penalmente rilevanti.

Le sanzioni previste sono irrogabili per i comportamenti tenuti dai Dipendenti, dai Dirigenti, dagli Amministratori, dai Sindaci, nonché dai Collaboratori esterni.

Le sanzioni previste dal presente sistema disciplinare sono altresì applicabili, nei casi di violazione delle misure di tutela del segnalante (c.d. whistleblower), nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2.1.1 PRINCIPI GENERALI

È sanzionabile qualsiasi condotta (attiva od omissiva) configurante un’infrazione ad una prescrizione del Modello 231/01, anche qualora l’azione non si compia, ovvero l’evento non si realizzi.

Per ogni violazione dei precetti e delle disposizioni del MOG troveranno applicazione sanzioni disciplinari tipiche, proporzionate e adeguate alla gravità delle mancanze, da individuare in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento, grado di negligenza);

 <small>Q DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE	Del:	24/07/24

- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- conseguenze e potenzialità di danno per Adistribuzione gas e per le persone fisiche;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti, tra cui la recidiva;
- eventuale concorso di più soggetti.

Segnatamente, le sanzioni irrogabili risultano conformate:

- al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro settore Gas - Acqua;
- per i Collaboratori e Fornitori di beni, servizi o opere al rispetto di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contatti e nei conferimenti di incarico.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") nominato da Adistribuzione gas verificherà che le misure disciplinari sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione siano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, sarà irrogata la sanzione più grave.

Ed inoltre la Società, al fine di scoraggiare eventuali pratiche o comportamenti non conformi alle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo, può prevedere un sistema di decurtazioni che incidono sulla parte variabile della retribuzione².

2.2 DESTINATARI DELLE SANZIONI

Sono soggetti al presente sistema sanzionatorio i Lavoratori, gli Amministratori, i Soci ed i Collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Adistribuzione gas, nell'ambito dei rapporti stessi, integrante), e cioè in particolare:

1. i Lavoratori Dipendenti;
2. i Preposti e i Dirigenti;
3. i Responsabili di Funzione (Apicali);
4. gli Amministratori, i Sindaci e i Revisori;
5. tutti i soggetti che abbiano rapporti contrattuali con Adistribuzione gas (partner commerciali, consulenti e collaboratori);
6. componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema sanzionatorio tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

2.3 TIPOLOGIA DI SANZIONI DISCIPLINARI

2.3.1 SANZIONI PER I DIPENDENTI

OMISSIS

2.3.2 SANZIONI PER I DIRIGENTI

² Cfr. Tribunale Milano sentenza n.1070 del 25 gennaio 2024

 <small>ADISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE	Del:	24/07/24

OMISSIS

2.3.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

OMISSIS

2.3.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

OMISSIS

2.3.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI, CONSULENTI E DEI PARTNER COMMERCIALI

L'adozione da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con Adistribuzione gas, di comportamenti in contrasto con i principi stabiliti dal Modello e dal Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga a adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel d.lgs. 231/2001.

L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto dell'ente al risarcimento degli eventuali danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal d.lgs. 231/01.

2.3.6 SANZIONI PER I SOCI

OMISSIS

2.3.7 GARANZIE INERENTI AL SISTEMA DI SEGNALAZIONE(WHISTLEBLOWING)

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale.

Nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 24/2023 coloro che effettuano le segnalazioni non possono subire alcuna ritorsione.

Si intende per ritorsione: "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto".

Di seguito sono indicate talune fattispecie che possono costituire ritorsioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023 secondo quanto previsto dall'art. 17 D.Lgs. 24/2023:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;

 <small>DISTRIBUZIONE GAS</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE	Del:	24/07/24

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

Gli atti assunti in violazione di quanto previsto dall'art. 17 sono nulli (ad esempio, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, il mutamento di mansioni).

Ai sensi dell'art. 17 comma 2 del D.Lgs. 24/2023, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni che possono costituire "ritorsioni" si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, è a carico di colui che le ha poste in essere (datore di lavoro).

La società applica dunque i provvedimenti sanzionatori previsti dal presente Sistema Disciplinare, fermo restando le sanzioni amministrative pecuniarie irrogabili da parte di ANAC, nei confronti di coloro che risultano essere responsabili degli illeciti enunciati nell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023.

In particolare, vengono applicate sanzioni:

- a) sono state commesse ritorsioni
- b) quando la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla
- c) quando è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12
- d) quando non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute
- e) quando (nel caso dell'art. 16, comma 3, D.Lgs. 24/2023) è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La società, in linea con la normativa interna, agisce in modo da evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione dei segnalanti, anche in caso d'infondatezza della segnalazione, assicurando altresì la riservatezza del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

2.4 PRINCIPI PROCEDURALI

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato a rilevare eventuali violazioni del MOG vigente, sia mediante accertamento (in occasione di verifiche, ispezioni e controlli) che indirettamente, su comunicazione ricevuta all'indirizzo di posta elettronica riservato dell'Organismo, o con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo.

Ove, nell'ambito della propria attività di verifica del Modello 231, venga rilevata una possibile violazione, l'OdV (anche attraverso un proprio membro delegato, o avvalendosi di funzioni interne) espletterà un'attenta

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE	Del:	24/07/24

e riservata attività istruttoria volta all'accertamento del fatto e della sua gravità, nel rispetto dei principi e delle garanzie sanciti dall'art. 7, legge 20 maggio 1970 n. 300, Statuto dei Lavoratori e dalle procedure all'uopo previste dal CCNL applicabile.

L'istruttoria verrà svolta con l'eventuale collaborazione dei Responsabili della unità organizzativa coinvolta e del Presidente (sempreché non risultino essi stessi oggetto dell'istruttoria).

Qualora gli eventi o i comportamenti in istruttoria risultino assoggettati a formali accertamenti o a provvedimenti di Autorità pubbliche o Autorità di Vigilanza, l'Organismo dovrà esserne informato e, d'intesa con i Legali incaricati, potrà attendere l'esito dei medesimi per il completamento della propria istruttoria.

L'istruttoria è svolta, nei modi e termini di legge e di CCNL, previa contestazione formale della violazione al soggetto imputato e condotta nel rispetto del principio del contraddittorio.

Solo a conclusione dell'istruttoria l'Organismo darà formale comunicazione all'Organo amministrativo di Adistribuzione gas che, in veste di Datore di lavoro, attiverà la procedura di sanzionamento disciplinare secondo le prescrizioni del CCNL applicabile, fatto salvo l'eventuale e successivo controllo del Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Ferma restando la competenza disciplinare del Datore di lavoro, l'OdV potrà fornire parere consultivo in merito alla congruità della sanzione individuata ed alla concreta attitudine di essa ad impedire la reiterazione della violazione.

2.4.1 TENTATIVO

Sono sanzionabili gli atti o le omissioni diretti a violare (volontariamente) i principi e le prescrizioni del MOG anche qualora l'azione non si compia, o l'evento non si verifichi, giacché lesive del vincolo fiduciario con Adistribuzione gas.

2.4.2 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Onde garantirne la massima efficacia, il presente Sistema Disciplinare è affisso in copia presso la bacheca della sede aziendale, in luogo accessibile a tutti.

Il Sistema Disciplinare è oggetto di formazione obbligatoria.

2.4.3 NORMA DI RINVIO

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative dei CCNL al momento applicabili.