MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.lgs. n. 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE

Sommario

DEFINIZIONI ***4***

PREMESSA ***7***

CAPITOLO 1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO ***7***

1.1 Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ..... **7**

1.1.1. Il regime di responsabilità amministrativa degli enti 7

1.1.2. Principi fondamentali del decreto e della normativa rilevante 7

1.1.3. Le sanzioni 9

1.1.4. Le fattispecie di reato e le fonti normative di riferimento 9

1.1.5. Reati commessi all'estero 15

1.1.6. L'interesse o il vantaggio per la Società 15

1.1.7. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 17

1.1.8. Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo. 18

CAPITOLO 2. ADOZIONE DEL MODELLO - CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO ***18***

2.1 Obiettivi e attuazione del Modello **18**

2.2 Funzione del Modello **19**

2.3 Realizzazione del Modello **20**

2.4 Struttura del Modello **22**

2.5 Aggiornamento e adeguamento **22**

2.6 Approvazione, modifiche e integrazioni del Modello **24**

2.7 Il Codice Etico **25**

CAPITOLO 3. ORGANISMO DI VIGILANZA ***26***

3.1 L'organismo di vigilanza – premessa **26**

3.2 Identificazione, nomina e revoca **26**

3.3 Requisiti dei membri **27**

3.4 Funzioni e poteri **28**

3.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi **31**

3.5.1. Le segnalazioni 32

3.5.2. Flussi informativi specifici 33

3.5.3. Informazioni rilevanti 34

3.6 Invio delle segnalazioni e reporting dell'organismo di vigilanza verso gli organi societari .. **34**

CAPITOLO 4. DESCRIZIONE DELLA REALTA' SOCIETARIA ***36***

4.1 "FGE Italiana Gas S.r.l." **36**

4.2 Il modello di governance 37
4.3 Organigramma aziendale 37
4.4 Gestione delle risorse economiche 38
4.5 Certificazioni della Società 39
CAPITOLO 5. SISTEMA DISCIPLINARE 39
5.1 Funzione del sistema disciplinare 39
5.2 Violazioni del Modello 40
5.3 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci 43
5.4 Misure nei confronti dei dipendenti 43
5.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori ed imprese terze in genere 44
CAPITOLO 6. LA DISCIPLINA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING 45
6.1 Principi generali e destinatari 45
6.2 Scopo della procedura whistleblowing 47
6.3 Contenuto della segnalazione 48
6.4 Invio delle segnalazioni 49
6.5 Conservazione della documentazione 51
6.6 Forme di tutela del whistleblower 52
6.7 Responsabilità del whistleblower e sistema sanzionatorio 53
CAPITOLO 7. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE 54
7.1 Premessa 54
7.2 Dipendenti e componenti degli Organi Sociali 54
7.3 Altri destinatari 55
7.4 Attività di formazione 55
7.5 Comunicazione del Modello 56
7.6 Informativa ai Collaboratori e Partner 56

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole parti speciali.

Aree di rischio

Le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi il rischio di commissione dei reati e degli illeciti.

CCNL e accordi collettivi

I contratti collettivi nazionali di lavoro e gli accordi collettivi applicati dalla Società.

Codice etico

Il codice etico adottato dalla Società e approvato dall'organo amministrativo

Collaboratori esterni

Tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i consulenti, i partner e i fornitori.

Consulenti

I soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Destinatari

Gli esponenti societari e i collaboratori esterni e, più in generale, tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività "sensibili" per conto o nell'interesse della Società.

Dipendenti

I soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società.

Decreto

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Fornitori

I fornitori di beni e servizi della Società che non rientrano nella definizione di consulenti e di partner.

Incaricati di pubblico servizio

Ai sensi dell'art. 358 c.p. "*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*".

Linee guida

Le linee guida adottate da Confindustria, dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC) dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del d.lgs. 231/01.

Modello

Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. n. 231/01.

Organismo di vigilanza (O.d.V.)

L'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.

Organi sociali

L'Assemblea dei Soci, organo amministrativo e organo di controllo.

P.A.

La pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

Reati e illeciti

Le fattispecie di reato e di illecito alle quali si applica la disciplina prevista dal decreto sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Responsabile interno

Soggetto interno alla Società al quale viene attribuita, con nomina da parte dell'assemblea dei soci o dal consiglio di amministrazione, la responsabilità singola o condivisa per le operazioni nelle aree di rischio.

Scheda di evidenza

Documento che identifica il partner, fornitore o parte terza, l'oggetto del contratto, i riferimenti e gli estremi dell'accordo

Società

"FGE Italiana Gas S.r.l."

Soggetti apicali

Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

Soggetti sottoposti

Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

PREMESSA

La "FGE Italiana Gas S.r.l." è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività societarie, a tutela della propria posizione e immagine.
La Società ha, pertanto, ritenuto conforme alla propria politica procedere all'attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d. lgs. n. 231/01.
A tal fine, la Società ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal decreto.

CAPITOLO 1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

1.1.1. Il regime di responsabilità amministrativa degli enti

1.1.2. Principi fondamentali del decreto e della normativa rilevante

Secondo il decreto la Società è responsabile per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (soggetti apicali);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti sottoposti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato. È opportuno sottolineare, altresì, che la Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del decreto), se le persone suindicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Qualora l'autore del reato rientri tra i soggetti apicali, è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale della Società.

L'Ente dovrà, pertanto, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale, provando la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria «colpa organizzativa».

Non vi è invece alcuna presunzione di responsabilità a carico della Società nel caso in cui l'autore del reato rientri tra i soggetti sottoposti, poiché in tal caso la responsabilità della Società sussiste solo se risulta che la commissione dello stesso è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e/o vigilanza.

La responsabilità prevista dal decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del decreto prevede che "la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".

1.1.3. Le sanzioni

Le sanzioni previste a carico della Società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati, sono:

- sanzioni pecuniarie, determinate in base ad un sistema per quote in considerazione delle condizioni economiche e patrimoniali della Società (a ciascuna quota può corrispondere un valore che va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549.000,00);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare di durata non inferiore a mesi tre e non superiore ad anni due), quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni (funzionali alla commissione dell'illecito), il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- confisca (o sequestro preventivo in sede cautelare) del profitto che la Società ha tratto dal reato, anche per equivalente, confisca che è sempre disposta in caso di sentenza di condanna;
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.1.4. Le fattispecie di reato e le fonti normative di riferimento

La responsabilità della Società sorge solo per i reati tassativamente indicati dal decreto, dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del decreto, per la determinazione delle quali si rinvia alle fattispecie previste dagli artt. 24 e ss. d.lgs. 231/01.

Il decreto è in continua evoluzione e nel suo ambito sono state nel tempo introdotte categorie di reati differenti tra loro. Alcuni sono reati tipici ed esclusivi dell'attività dell'impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività d'impresa vera e propria e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

Di seguito si riportano sinteticamente le macrocategorie di reati attualmente rilevanti ai sensi del decreto:

- reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 del decreto);
- reati contro la fede pubblica in materia di falsità in moneta, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del decreto, introdotto dal d. l. n. 350 del 2001 e modificato dalla l. n. 99 del 2009);
- reati societari (art. 25-ter del decreto, introdotto dal d. lgs. n. 61 del 2002 e successivamente modificato, a ultimo dal d.lgs. n. 19 del 2023);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini (art. 25-quater del decreto, introdotto dalla l. n. 7 del 2003);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater del decreto, introdotto dalla l. n. 7 del 2006);
- delitti contro la personalità individuale, quali lo sfruttamento della prostituzione minorile, la pedopornografia anche tramite internet, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù (art. 25-quinquies del decreto, introdotto dalla l. n. 228 del 2003 e successivamente modificato, a ultimo dalla l. n. 199 del 2016);
- abusi di mercato (art. 25-sexies del decreto e art. 187-quinquies TUF, introdotti dalla l. n. 62 del 2005);
- reati transnazionali (art. 25-octies del decreto; art. 10 l. n. 146 del 2006: l'articolo è oggi parzialmente abrogato ai sensi del d. lgs. n. 231 del 2007);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del decreto, introdotto dalla l. n. 123 del 2007 e successivamente sostituito dall'art. 300 del d.lgs. n. 81 del 2008);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del decreto, introdotto dal d. lgs. n. 231 del 2007 e successivamente modificato, a ultimo dal d. lgs. n. 90 del 2017);

- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1., introdotto dal d. lgs. n. 184 del 2021);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del decreto, introdotto dalla l. n. 48 del 2008 e successivamente modificato con la l. n. 133 del 2019);
- reati di abbandono e deposito incontrollato di rifiuti sul suolo e nel suolo (d. lgs. n.152 del 2006);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del decreto aggiunto dalla l. n. 94, art. 2, co. 29 del 2009);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del decreto aggiunto dalla l. n. 99 del 2009);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del decreto aggiunto dalla l. n. 116, art. 4 del 2009 e successivamente modificato dal d. lgs. n. 121 del 2011);
- delitto contro l'industria e il commercio (art. 25-bis-1, aggiunto dalla l. n. 99 del 2009);
- reati ambientali (art. 25-undecies, articolo aggiunto dal d. lgs. n. 121 del 2011 e successivamente modificato dalla l. n. 68 del 2015);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del decreto, aggiunto dal d. lg. n. 109 del 2012 e modificato dalla l. n. 161 del 2017);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del decreto, aggiunto dalla l. n. 167 del 2017);
- 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 decreto, aggiunto dalla l. n. 39 del 2019);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del decreto, aggiunto dal d. l. n. 124 del 2019 e successivamente modificato, da ultimo dal d. lgs. n. 156 del 2022);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies del decreto, aggiungo dalla d.l. n. 75 del 2020);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del decreto, aggiunto dalla l. 22 del 2022);

- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies, aggiunto dalla l. 22 del 2022).
-

Le fonti normative di riferimento sono le seguenti:

- art. 3 d. lgs. n. 61 del 11 aprile 2002 (disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della l. n. 366 del 3 ottobre 2001, introduzione dell'art. 25-ter del d. lgs. n. 231 del 2001);
- art. 3 l. n. 7 del 14 gennaio 2003 (ratifica ed esecuzione della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, sottoscritta a New York il 9 dicembre 1999 e la relativa normativa internazionale, introduzione dell'art. 25-quater del d. lgs. n. 231 del 2001);
- art. 5 l. n. 228 dell'11 agosto 2003 (misure contro la tratta di persone, introduzione dell'art. 25-quinquies del d. lgs. n. 231 del 2001);
- art. 9 l. n. 62 del 18 aprile 2005 (disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee, introduzione dell'art. 25-sexies del d. lgs. n. 231 del 2001);
- art. 8 l. n. 7 del 9 gennaio 2006 (disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introduzione dell'art. 25-quater del d. lgs. n. 231 del 2001);
- art. 10 l. n. 38 del 6 febbraio 2006 (disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo internet, modifica all'art. 25-quinquies del d. lgs. n. 231 del 2001);
- art. 10 l. n. 146 del 16 marzo 2006 (ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale);
- art. 9 l. n. 123 del 3 agosto 2007 (misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introduzione dell'art. 25-septies del d. lgs. n. 231 del 2001);

- art. 63 d. lgs. n. 231 del 21 novembre 2007, successivamente modificato dall'art. 32 del d. lgs. n. 112 del 25 giugno 2008 (introduzione dell'art. 25-octies del d. lgs. n. 231 del 2001);
- art. 7 l. n. 48 del 18 marzo 2008 (ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, introduzione dell'art. 24-bis del d. lgs. n. 231 del 2001);
- d. lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 (attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);
- art. 2 l. n. 94 del 15 luglio 2009 (disposizioni in materia di sicurezza pubblica, introduzione dell'art. 24-ter del d. lgs. n. 231 del 2001);
- art. 15 l. n. 99 del 23 luglio 2009 (disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, modifica dell'art. 25-bis e introduzione degli artt. 25-bis 1 e 25-novies del d. lgs. n. 231 del 2001);
- art. 4 l. n. 116 del 3 agosto 2009 (ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, art. 25-novies del d. lgs. n. 231 del 2001);
- d. lgs. n. 106 del 3 agosto 2009 (disposizioni integrative e correttive del d. lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);
- d. lg. n. 39 del 27 gennaio 2010 recante l'abrogazione e la modifica di reati presupposto dell'illecito amministrativo di cui all'articolo 25-ter del d. lgs. n. 231 del 2001;
- l. n. 96 del 4 giugno 2010 (disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 2009);
- l. n. 122 del 30 luglio 2010 (misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica);
- l. n. 136 del 13 agosto 2010 (piano straordinario contro le mafie, nonché delega al governo in materia di normativa antimafia);

- l. n. 190 del 6 novembre 2012 (disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione);
- l. n. 68 del 2015 (disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente);
- l. n. 69 del 2015 (disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio);
- l. n. 199 del 2016 (disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo);
- d. lgs. n. 38 del 2017 (attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato);
- l. n. 161 del 2017 (Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione);
- l. n. 3 del 2018 (delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia di sperimentazione clinica);
- d. lgs. n. 21 del 2018 (disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103);
- l. n. 39 del 2019 (ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive);
- d. l. n. 124 del 2019 (disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili);
- d. lgs. n. 75 del 2020 (attuazione della cd. direttiva PIF, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale);
- d. lgs. n. 184 del 2021 (attuazione direttiva (UE) 2019/713, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti, delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti art. 25-octies.1 del d. lgs. n. 231 del 2001);

- l. n. 22 del 2022 (disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale, art.25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e art.25-duodevicies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici" del d. lgs. 231 del 2001).

1.1.5. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/01, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti – commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/01;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., in tema di applicabilità della legge italiana per i reati commessi all'estero;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.1.6. L'interesse o il vantaggio per la Società

La responsabilità sussiste in occasione della commissione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'Ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale per l'Ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza del risultato concreto, il fatto - reato sia riconducibile a un interesse dell'Ente.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione Governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato, il quale deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'Ente; mentre la nozione di vantaggio ha una valenza di tipo "oggettivo" riferita quindi ai risultati effettivi della condotta, con riferimento ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'Ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore.

La Relazione fornisce altresì i criteri interpretativi relativi all'indagine sulla sussistenza dei presupposti in esame, suggerendo che l'interesse richieda una verifica "ex ante", mentre il vantaggio, che può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, imponga una verifica "ex post", dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Al comma 2 dell'art. 5 del decreto, la responsabilità della persona giuridica è esclusa nei casi in cui il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'Ente sia stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La norma va letta in combinazione con l'art. 12, primo comma, lett. a), ove si prevede 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".

Pertanto, se il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che dell'Ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'Ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa, sempre che l'Ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

Infine, nel caso in cui si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'Ente non sarà responsabile, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

1.1.7. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Aspetto fondamentale del decreto è l'attribuzione di un valore esimente o attenuante al modello di organizzazione, gestione e controllo della Società. In caso di reato commesso da un soggetto apicale, infatti, la Società non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. organismo di vigilanza, di seguito "organismo di vigilanza");

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa". Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta. Si assiste qui ad un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, nell'ipotesi prevista dall' art. 7 del decreto, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di

organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

1.1.8. Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il decreto delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione, prevedendo che gli stessi, come specificato dall'art. 6 comma 2, devono:

a) individuare le aree nel cui ambito possono essere commessi i reati, individuando i soggetti più esposti al rischio e stabilire delle regole cautelari idonee alla riduzione del rischio-reato;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

CAPITOLO 2. ADOZIONE DEL MODELLO - CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

2.1 Obiettivi e attuazione del Modello

Come già osservato, la "FGE Italiana Gas S.r.l." – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività societarie, a tutela della posizione e dell'immagine propria e dei propri dipendenti – ha ritenuto conforme alle proprie politiche societarie procedere all'attuazione del Modello.

Tale iniziativa, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello, al di là delle prescrizioni del decreto, che indica il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire e ridurre nella maggior misura il rischio di commissione dei reati.

L'Organo amministrativo ha, in attuazione di quanto previsto dal decreto, affidato ad un organismo monocratico l'incarico di assumere le funzioni di organismo di vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.2 Funzione del Modello

Il Modello si propone come finalità la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle aree di rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche in quelli della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da "FGE Italiana Gas S.r.l.", in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società stessa intende attenersi nell'espletamento della propria attività;

- consentire a "FGE Italiana Gas S.r.l.", grazie ad un'azione di monitoraggio delle aree di rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

1) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli societari delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

2) la mappatura delle aree di rischio della Società, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;

3) la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali dotati di specificità e volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;

4) la verifica e la documentazione delle operazioni a rischio;

5) l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;

6) il rispetto del principio della separazione delle funzioni;

7) la verifica dei comportamenti societari, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);

8) l'adozione di un sistema disciplinare specifico e idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;

9) l'attribuzione all'organismo di vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

2.3 Realizzazione del Modello

La formazione del Modello ha richiesto l'esecuzione di una serie di attività:

- raccolta e analisi della documentazione interna aggiornata (organigramma, statuto della Società, procure e poteri di firma, procedure operative, ecc.);

- organizzazione di alcune sessioni di interviste e approfondimenti con l'organo amministrativo e con le risorse operative che potrebbero essere coinvolte nella commissione dei reati previsti dal decreto.

Il progetto è stato articolato nelle seguenti fasi:

a) mappatura degli ambiti societari di attività a rischio di reato e identificazione dei soggetti sottoposti al monitoraggio;

b) valutazione del grado di adeguatezza dei protocolli esistenti a prevenire e ridurre tali rischi di reato e, sulla base di questi, identificazione e realizzazione degli interventi migliorativi considerati necessari;

c) nomina dell'organismo di vigilanza, ai sensi dell'articolo 6, comma1, lettera b) del decreto.

L'art. 6, comma 2, lett. a) del decreto indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle aree societarie nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto stesso.

Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi societari che comunemente vengono definiti "sensibili" o "di rischio".

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto societario, del modello di governance in essere e dell'assetto organizzativo per verificare dove (in quale aree-settori societari di attività) e secondo quali modalità e grado di rischiosità potessero essere commessi fatti riconducibili alle figure di reato previste dal decreto.

Il risultato di tale verifica si è concretizzato in un elenco delle attività che, esclusivamente in considerazione dei loro specifici contenuti, sono più esposte al rischio potenziale di commissione dei reati disciplinati dal decreto.

Inoltre, i controlli interni sono stati oggetto di specifica analisi, nella quale si è valutato per le singole attività se il livello di tali controlli fosse adeguato al corrispondente livello di rischio ed eventualmente, quali correttivi occorresse porre in essere per garantire la prevenzione di comportamenti illeciti.

Per l'elaborazione di detta mappatura, si è partiti dai singoli reati sanzionati ai sensi del decreto; ad ognuno di questi si è provveduto ad associare i processi societari nel cui svolgimento, in via teorica, potrebbe concretarsi la relativa commissione.
La mappatura delle aree di rischio in tal modo ottenuta deve comunque considerarsi come un complesso in evoluzione, non potendosi infatti escludere ulteriori ampliamenti dell'ambito applicativo del decreto, così come evoluzioni processuali e/o organizzative della Società, il cui verificarsi potrebbe comportare una variazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di reato.

2.4 Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito, nella sua versione attuale, da una "Parte Generale" e dalle seguenti singole "Parti Speciali":

- Parte speciale A "Reati in materia di tutela della salute e sulla sicurezza sul lavoro"
- Parte Speciale B "Reati di riciclaggio";
- Parte speciale C "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati"
- Parte Speciale D "Reati ambientali";
- Parte Speciale E "Reati contro l'industria e il commercio";
- Parte speciale F "Delitti contro la personalità individuale";
- Parte Speciale G "Reati societari";
- Parte Speciale H "Reati tributari";
- Parte Speciale I "Reati contro la Pubblica Amministrazione".

2.5 Aggiornamento e adeguamento

L'organo 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:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- revisione periodica del Modello anche in relazione a modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- esito delle verifiche.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'organismo di vigilanza il quale, a sua volta, provvede senza indugio a rendere le stesse modifiche operative ed a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno ed all'esterno della Società.

L'organismo di vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, ad informare l'organo di amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'organismo di vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'organo di amministrazione.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, l'organo di amministrazione ha ritenuto di delegare all'organismo di vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello in caso di violazione delle prescrizioni dello stesso.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'organo di amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;

- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- introduzione di nuovi prodotti/servizi con impatti sui reati presupposto del d. lgs. 231/2001;
- variazioni dell'organigramma aziendale che abbiano impatto sulle attività della Società e, conseguentemente, su quelle rischiose ai sensi del d. lgs. 231/2001.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera dell'organo di amministrazione.

2.6 Approvazione, modifiche e integrazioni del Modello

Il Modello costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto, un atto di emanazione della società.

Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva dell'organo di amministrazione di "FGE Italiana Gas S.r.l.".

La formulazione di eventuali modifiche e integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva dell'organo di amministrazione, anche su segnalazione dell'organismo di vigilanza.

Le procedure gestionali ed istruzioni operative costituiscono elementi di controllo delle attività sensibili, individuate a seguito della mappatura delle aree a rischio. Pertanto,

nell'ipotesi di modifica e/o integrazione delle procedure gestionali ed istruzioni operative troverà integrale applicazione l'ordinario processo di modifica delle procedure in essere.
Le modifiche e/o integrazioni di natura sostanziale aventi per oggetto il sistema organizzativo e, quindi, l'organigramma aziendale, dovranno essere approvate dall'organo amministrativo.
Come peraltro chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC), dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, l'organo di amministrazione, pur con l'istituzione dell'organismo di vigilanza ai sensi del decreto, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal codice civile e dallo Statuto della Società, alle quali oggi si aggiungono quelle relative all'adozione e all'efficace attuazione del Modello, nonché al funzionamento dell'organismo di vigilanza.

2.7 Il Codice Etico

Come in precedenza accennato, "FGE Italiana Gas S.r.l." è impegnata a promuovere alti livelli qualitativi di gestione delle proprie attività, nella convinzione che agire secondo principi di natura etica sia nell'interesse della stessa e, in ogni caso, un preciso dovere morale.
In quest'ottica la Società ha provveduto all'elaborazione e alla pubblicazione di un codice etico nel quale sono indicate le principali strategie e regole di condotta adottate dalla Società per una conduzione delle attività che risulti corretta sotto il profilo etico oltre che giuridico.
In particolare, il codice etico indica oggi quali suoi contenuti principali:

- i valori morali ispiratori dell'attività della Società;
- il comportamento nell'attività quotidiana;
- il comportamento nella conduzione delle trattative e negli affari in genere;
- la gestione dei conflitti di interesse.

Il codice etico è vincolante per tutti i dipendenti di "FGE Italiana Gas S.r.l.", così come per tutti i suoi clienti e fornitori, cui è fatto obbligo di conoscerne il contenuto e di osservare quanto in esso prescritto.
Al fine di assicurare una puntuale diffusione dei contenuti del codice etico, la Società ha deciso di:

- distribuirlo a tutti i dipendenti;
- inviarlo ai principali clienti e fornitori;
- inserirlo in forma sintetica nel sito ufficiale della Società.

CAPITOLO 3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 L'organismo di vigilanza – premessa

Nel caso si configurino ipotesi di reato previste dal decreto, quest'ultimo pone come condizione per l'applicazione dell'esimente il fatto che sia stato affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.2 Identificazione, nomina e revoca

"FGE Italiana Gas S.r.l.", in attuazione di quanto previsto dal decreto, ha provveduto alla nomina di un organismo di vigilanza, avente la specifica responsabilità di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello, oltre che di curarne l'aggiornamento. Nel caso di specie, si è identificata quale preferibile opzione organizzativa quella che prevede l'attribuzione dei compiti e della responsabilità dell'organismo di vigilanza ad un organo monocratico, in relazione alle dimensioni e alla articolazione interna della Società.
Esso viene nominato dall'organo amministrativo e ha ordinariamente durata triennale, rinnovabile a ciascuna scadenza, allo scopo di garantire adeguata continuità di azione. Può

essere revocato prima della scadenza solo per gravi inadempienze o per il venir meno dei requisiti di autonomia e indipendenza dei suoi membri.
La nomina o la revoca dell'organismo di vigilanza non può coincidere con quella dell'organo che ne nomina i componenti, allo scopo di evitare conflitti di interesse.
La modifica della composizione dell'organismo di vigilanza e la revoca del suo incarico sono di competenza dell'organo amministrativo.

3.3 Requisiti dei membri

Pur in assenza di qualsiasi ulteriore indicazione da parte del legislatore, sulla scorta delle linee guida di Confindustria, del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC), dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, è stato comunque possibile individuare quale sia, nell'ambito delle varie forme che assume in concreto l'organizzazione societaria, l'organo che possieda i requisiti necessari per svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza previsto dal decreto.
È infatti opinione diffusa che i compiti di vigilanza sul Modello debbano essere affidati ad un organo che sia caratterizzato da requisiti di:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- elevata continuità di azione.

A tale riguardo si precisa che, ai fini dell'attestazione del requisito di autonomia e indipendenza, è necessario che l'organismo di vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo (sia cioè sprovvisto di compiti operativi), sia in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza e risponda, nello svolgimento della funzione, solo al vertice operativo della Società.

Con riferimento al requisito della professionalità, l'organismo di vigilanza deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere e tali da assicurare, unitamente all'indipendenza, l'obiettività di giudizio.
In merito alla elevata continuità di azione, l'organismo deve assicurare costantemente la vigilanza sul Modello e curarne l'attuazione e l'aggiornamento avvalendosi dei necessari poteri ispettivi.

3.4 Funzioni e poteri

Le attività poste in essere dall'organismo di vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo di amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo di amministrazione che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.
All'organismo di vigilanza sono conferiti 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.
In particolare, all'organismo di vigilanza sono affidate, per l'espletamento e l'esercizio dei propri compiti, le seguenti responsabilità:

- vigilare sull' effettività del Modello, e quindi sull'osservanza delle prescrizioni in esso contenute da parte degli amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e degli operatori commerciali, contraenti di "FGE Italiana Gas S.r.l.";
- verificare periodicamente l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti in modo da salvaguardare la Società da possibili comportamenti illeciti;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti

e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) revisione periodica del Modello anche in relazione a modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato; iv) esito delle verifiche; v) introduzione di nuovi prodotti/servizi con impatti sui reati presupposto del d. lgs. 231/2001; vi) variazioni dell'organigramma aziendale che abbiano impatto sulle attività societarie e, conseguentemente, su quelle rischiose ai sensi del d. lgs. 231/2001;

- attivare procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo ed è parte integrante del processo aziendale;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- 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;
- segnalare tempestivamente all'organo di amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'organo di amministrazione, nonché verso quello di controllo;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello;

- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo di amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni.

Esclusivamente ai fini dello svolgimento dei compiti assegnati e solo in riferimento alle circostanze che comportino la responsabilità di "FGE Italiana Gas S.r.l." ai sensi del d.lgs. n. 231/01, l'organismo di vigilanza ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni aziendali ritenute necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/01, da tutto il personale dipendente e dirigente nel rispetto del reg. UE 679/2016 e del d. lgs. 196/2003

Durante la propria attività, l'organismo di vigilanza, osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

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

L'organo di amministrazione di "FGE Italiana Gas S.r.l." curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'organismo di vigilanza e dei suoi poteri.

3.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi

L'organismo di vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. In particolare, i soggetti che siano venuti a conoscenza di violazioni al modello o di situazioni a rischio devono avvertire senza ritardo l'organismo di vigilanza. Nel caso si tratti di un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione devono altresì immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità, per la Società, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del d.lgs. n. 231 del 2001.

L'organizzazione di un flusso informativo strutturato rappresenta uno strumento per garantire l'efficacia e la continuità dell'attività di vigilanza sull'idoneità e l'effettiva attuazione del Modello nonché per l'accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile l'eventuale violazione del Modello.

Le informazioni fornite all'organismo di vigilanza mirano a migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e implicano un'attività di verifica accurata di tutti i fenomeni rappresentati secondo l'ordine di priorità ritenuto opportuno.

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

L'organismo di vigilanza deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità di "FGE Italiana Gas S.r.l." ai sensi del decreto.

I flussi informativi sono di tre tipi:

3.5.1. Le segnalazioni

Dovranno essere formulate in forma scritta ed hanno ad oggetto ogni violazione o sospetta violazione del Modello. Le segnalazioni non sono soggette a specifica periodicità e sono inviate in ogni momento, ove se ne verifichino le condizioni da parte di qualunque destinatario del Modello. Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente; ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- tutti i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, sono tenuti a effettuare la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all'organismo di vigilanza;
- l'organismo di vigilanza deve essere informato sull'evoluzione delle attività eventualmente intraprese nelle aree a rischio individuate dal Modello e concordate con le altre funzioni aziendali nel corso di eventuali riunioni, e/ o sulle modifiche dell'organizzazione aziendale;
- l'organismo di vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli

obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate con errore non scusabile e/o in mala fede.

3.5.2. Flussi informativi specifici

All'organismo di vigilanza devono essere comunicate le eventuali informative concernenti:

- qualsiasi tipologia di documenti dai quali si evinca la pendenza di indagini per i reati di cui al decreto legislativo 231, anche contro ignoti;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dipendenti o dei dirigenti in relazione ad un procedimento per i reati di cui al decreto legislativo 231;
- i rapporti e la documentazione rilevante predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'esercizio della loro attività di controllo, dai quali possano emergere profili di contrasto con le disposizioni del decreto legislativo 231;
- le decisioni conclusive dei procedimenti disciplinari;
- le anomalie o atipicità rilevanti riscontrate, nell'ambito delle informazioni disponibili, nelle aree di attività a rischio che richiedono interfaccia con la pubblica amministrazione.

Le funzioni aziendali sono tenute alla trasmissione all'organismo di vigilanza di tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento della sua funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

In particolare, si evidenziano alcune tipologie di report – in maniera non esaustiva - e di flussi informativi che gli uffici interessati devono inviare all'organismo di vigilanza, onde consentire il monitoraggio delle "attività sensibili" precedentemente individuate.

3.5.3. Informazioni rilevanti

Tali informazioni dovranno essere trasmesse e possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come "a rischio" (ad es., decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale; notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici; ecc.);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.
-

3.6 Invio delle segnalazioni e reporting dell'organismo di vigilanza verso gli organi societari

Le linee di reporting dell'organismo di vigilanza sono dirette verso gli organi al vertice della Società.

L'organismo di vigilanza riferisce direttamente e in via continuativa all'organo amministrativo (almeno due volte l'anno) in merito all'attuazione del Modello e alla rilevazione di eventuali eventi di rischio.

L'organismo di vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei collaboratori esterni in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di "FGE Italiana Gas S.r.l." ai sensi del decreto.

È possibile comunicare con l'organismo di vigilanza attraverso il seguente indirizzo di posta elettronica odv@fgeitalianagas.it nonché attraverso l'immissione in apposita cassetta, da collocarsi presso i locali aziendali, di segnalazioni su modulistica da predisporsi a cura della Società, che garantisca l'anonimato dell'autore.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati o comunque di comportamenti in generale non conformi alle regole di comportamento di cui al presente Modello;
- se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve darne comunicazione direttamente all'organismo di vigilanza mediante comunicazione a mezzo posta elettronica sull'indirizzo precedentemente indicato, nonché, in forma anonima, attraverso gli appositi moduli da inserirsi nella cassetta di cui sopra;
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

CAPITOLO 4. DESCRIZIONE DELLA REALTA' SOCIETARIA

4.1 "FGE Italiana Gas S.r.l."

"FGE Italiana Gas S.r.l." è una società a responsabilità limitata – con sede legale in Latina, strada Sabotino n. 1 – che opera nel settore della manipolazione, compressione e trasporto gas naturale (Metano). Nel lontano 1958 Pierino Massetani aprì un'officina meccanica specializzata nei motori a carburanti alternativi, tra cui il gas naturale.

Negli anni '70 l'azienda si specializzò ulteriormente nel settore del gas metano e GPL per uso autotrazione.

Durante il decennio successivo iniziò l'attività di distribuzione con carri bombolai per forniture civili ed industriali, a cui seguì l'acquisizione di un Distributore di Metano e successivamente di una Centrale di Compressione grazie alla quale venne avviata l'attività di trasporto, per mezzo di carri bombolai, di gas naturale soprattutto per interventi di forniture emergenziali volte a ripristinare la corretta erogazione.

Negli anni '90 l'azienda si dotò di un magazzino per la vendita di Impianti e Componenti a Metano e GPL per autotrazione.

Fu proprio in questi anni che venne trasformato il primo motore diesel in dual fuel.

Nel 1999 nacque un centro di ricerca e sviluppo incentrato principalmente sul settore dell'alimentazione dei motori a combustione interna, che ha prodotto grandi risultati anche in altri campi di interesse. Proprio in questi anni, infatti, l'azienda si specializzò anche nella progettazione

e costruzione di Cabine di Riduzione metano compresso.

L'attività di manipolazione, compressione e trasporto tramite carri bombolai di gas naturale svolta in questi anni, ha portato alla nascita, nel 2013, di "FGE Italiana Gas S.r.l.", ad oggi una delle principali realtà del comparto del gas naturale in tutto il territorio nazionale ed internazionale.

A partire già dal 2015, grazie a diversi studi e ricerche sui sistemi di approvvigionamento e distribuzione del gas naturale liquefatto, l'azienda si è fatta largo nel settore del GNL, facendone la sua principale area di business.

4.2 Il modello di governance

Il capitale sociale della "FGE Italiana Gas S.r.l.", pari a euro 200.000,00 risulta attualmente ripartito tra i soci Elsia Antonini e Anna Lisa Petitti come indicato in visura camerale.
La Società ha adottato il seguente sistema di governance:
Amministrazione

La Società è amministrata da un amministratore unico, la Sig.ra Anna Lisa Petitti.

4.3 Organigramma aziendale

Con riferimento alla prevenzione dei reati in materia di sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una adeguata struttura organizzativa per la gestione della sicurezza aziendale.
Responsabili del corretto funzionamento del Modello per la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro:

- Datore di Lavoro: è il principale garante della sicurezza all'interno dell'impresa (artt. 17 e 18 d.lgs. n. 81 del 2008). Ha il potere/dovere di sospendere l'attività lavorativa qualora sussista un pericolo grave e immediato per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Nel caso di specie, esso si identifica, alla data di approvazione del Modello, con l'amministratore unico, Sig.ra Anna Lisa Petitti;
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP): è una figura, dotata di specifiche competenze e conoscenze tecnico-professionali ed è chiamato a svolgere una funzione consulenziale per la costruzione e il corretto funzionamento del Modello di gestione della salute e della sicurezza. L' RSPP della Società è la Sig.ra Anna Lisa Petitti;

- Medico Competente: effettua la sorveglianza sanitaria sia preventiva sia nel corso del rapporto di lavoro, nonché collabora alla predisposizione del servizio di primo soccorso e alla definizione delle misure di prevenzione e protezione. Il Medico Competente di "FGE Italiana Gas S.r.l." è il Dott. Cristiano De Arcangelis;

- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS): rappresenta i lavoratori, costituendo l'anello di congiunzione tra la base e il vertice aziendale ed esercitando funzioni consultive, propositive e informative.

La figura dell'RLS risulta rivestita, alla data di approvazione del presente Modello, dall'Ing. Andrea Caschera;

- Preposti: è la persona che, in base alla gerarchia e alle sue competenze professionali, sovrintende alle attività lavorative altrui attuando le direttive ricevute, verificando che vengano correttamente eseguite dai lavoratori.

La figura del preposto risulta rivestita, alla data di approvazione del presente Modello, dalla Sig.ra Stefania Iannotti;

- Lavoratori: ciascun lavoratore è chiamato a prendersi cura anche della salute e della sicurezza delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle proprie azioni od omissioni, nonché a segnalare l'inefficacia dei mezzi di prevenzione e protezione, ovvero eventuali situazioni di pericolo.

4.4 Gestione delle risorse economiche

I flussi finanziari della Società sono gestiti mediante conti correnti aperti presso Blu Banca, Deutsche Bank, Cassa Rurale ed Artigiana dell'Agro Pontino. L'unico soggetto autorizzato a operare su tali conti correnti è l'organo amministrativo.

4.5 Certificazioni della Società

La Società è in possesso delle certificazioni ISO 370001:2016, ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018; Synesgy rilasciato da "Cribis D&B S.r.l.", AGCOM, White List – Anagrafe Antimafia degli esecutori.
Tali sistemi fanno parte integrante del presente Modello nella misura in cui risultano funzionali e non contrastino con gli scopi e le finalità del Modello stesso.

CAPITOLO 5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d. lgs. n. 231 del 2001 e l'art. 30 comma 3 del d. lgs. n. 81 del 2008, stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo, quale condizione per un'efficace attuazione del modello stesso.
Pertanto, la definizione ed adeguata attuazione del sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.
La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso e all'efficacia dell'azione di controllo dell'organismo di vigilanza.
Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del proce-

dimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d. lgs. n. 231 del 2001.

5.2 Violazioni del Modello

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la società intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

In caso di violazione delle regole previste dal Modello e in caso di commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il d. lgs. n. 231 del 2001, si applicano i seguenti provvedimenti:

1) "richiamo verbale": incorre in tale provvedimento il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ad esempio non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli di competenza, ometta di segnalare al Servizio Prevenzione e Protezione eventuali situazioni di rischio inerenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, non faccia uso o faccia un uso inadeguato dei dispositivi di protezione individuali o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
2) "ammonizione scritta": incorre in tale provvedimento il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del

Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;

3) "multa": incorre in tale provvedimento, secondo quanto indicato dai singoli CCNL applicabili (nel caso di specie quello industria metalmeccanica e edile), il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
4) "sospensione dal lavoro e dalla retribuzione": incorre in detta sanzione, secondo quanto indicato nei singoli CCNL applicabili, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
5) "licenziamento": incorre in tale sanzione, secondo quanto indicato nei singoli CCNL applicabili, il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal d. lgs. n. 231 del 2001 e/o il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal d. lgs. n. 231del 2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tali comportamenti fanno venire meno radicalmente

la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, in materia di provvedimenti disciplinari e, in particolare: 1) non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli previamente contestato l'addebito e senza aver ascoltato quest'ultimo in ordine alla sua difesa; 2) per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione; 3) il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi 5 giorni da tale contestazione nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i dieci giorni successivi, tali giustificazioni si riterranno accolte; 4) il provvedimento dovrà essere emanato entro quindici giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione; 5) nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione; 6) la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

L'accertamento delle suddette infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'organismo di vigilanza), la gestione dei provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza del datore di lavoro con il supporto del management di riferimento. Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'organismo di vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.3 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dei membri dell'organo amministrativo, l'organismo di vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero consiglio di amministrazione o i soci.
I soggetti destinatari dell'informativa dell'organismo di vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.
Qualora la violazione risultasse acclarata, il consiglio di amministrazione o l'assemblea dei soci, provvederà a definire le misure più idonee da adottare (ad esempio, revoca di deleghe all'amministratore coinvolto o revoca dell'incarico).
Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'organismo di vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero collegio sindacale e il consiglio di amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'organismo di vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge (ad esempio, revoca dell'incarico per giusta causa).

5.4 Misure nei confronti dei dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della società degli obblighi previsti dall'art. 2104 comma 2 c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.
La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che tutto il personale è soggetto ai relativi Contratti Collettivi Nazionali di lavoro secondo applicabilità.
I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dai CCNL applicabili e dall'art. 7 della l. n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.
Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura ovvero: 1) a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento; 2) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile; 3) la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

5.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori ed imprese terze in genere

Ogni violazione da parte di partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle regole di cui al presente Modello è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti o nelle lettere di incarico, e può determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione, da parte del giudice, delle misure previste dal decreto.
Le imprese terze sono chiamate a rispondere, in particolare, per la gestione dell'ambiente, della salute e della sicurezza al codice etico di comportamento adottato dalla società e a operare pienamente per il raggiungimento dell'obiettivo della massima tutela di ambiente, salute e sicurezza laddove operino per la Società, sia per i propri dipendenti che per i

dipendenti della società committente; in caso diverso la Società si riserva di disporre l'allontanamento della società terza e richiedere eventuali danni.

CAPITOLO 6. LA DISCIPLINA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

6.1 Principi generali e destinatari

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 è stata introdotta nell'ordinamento la disciplina in materia di whistleblowing, ovvero le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Il binomio tra compliance 231 e whistleblowing è stato in parte superato dal nuovo d. lgs. 24/23 di "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" (decreto whistleblowing "), entrato in vigore il 30 marzo 2023.

Il d. lgs. 24/23 è intervenuto sull'art. 6 del decreto 231/01 nella parte che disciplinava il whistleblowing, abrogando i commi 2-ter e 2-quater e modificando il comma 2-bis, stabilendo che i modelli organizzativi devono prevedere "ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare".

La prima novità di tale decreto è rappresentata dalla previsione normativa che annovera, fra i soggetti obbligati ad applicare la disciplina, le imprese private che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, oppure che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea, in materia soprattutto di protezione del risparmio, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto questa media di lavoratori subordinati

oppure che hanno adottato modelli di organizzazione ai sensi del d. lgs. n. 231/01 e che hanno nominato un organismo di vigilanza.

Con la nuova disciplina, quindi, ogni impresa operante in Italia e rientrante nelle categorie appena menzionate, quindi anche "FGE Italiana Gas S.r.l.", dovrà: i) istituire canali interni per consentire segnalazioni in forma scritta, anche con modalità informatiche (ad es., piattaforme on-line), oppure in forma orale, attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o incontri diretti con il gestore della segnalazione; ii) affidare la gestione dei canali interni ad una persona o ad un ufficio interno autonomo, dedicato e con personale specificamente formato, o ad un soggetto esterno (c.d. "ombudsman"), anch'esso autonomo e specificamente formato; iii) adottare una procedura per regolamentare in modo preciso la gestione delle segnalazioni, prevedendo tempistiche certe (un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione e un riscontro sull'esito entro i successivi tre mesi) e l'obbligo di dare un seguito diligente alle segnalazioni stesse, valutando la veridicità e la sussistenza dei fatti riportati e adottando le necessarie azioni correttive; iv) mettere a disposizione dei possibili segnalanti informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne o esterne (utilizzando il canale appositamente istituito presso l'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione); v) garantire misure di tutela per i segnalanti, consistenti in particolare nella riservatezza della loro identità – con l'esecuzione dei necessari adempimenti in materia di data protection e cyber security – e nel divieto di ritorsioni dirette e indirette nei loro confronti (ad es., licenziamento, sospensione, retrocessione di grado o mancata promozione, demansionamento, intimidazioni, molestie, danni reputazionali, ecc.). A tal fine la Società ha adottato un atto organizzativo per le segnalazioni whistleblowing che costituisce parte integrante del presente Modello.

Con il decreto whistleblowing l'implementazione di un sistema di segnalazione non rappresenta più solo un elemento di etica aziendale, ma costituisce un vero e proprio obbligo giuridico che, se non adempiuto, può essere sanzionato. In caso di violazione, infatti, l'ANAC potrà applicare al responsabile sanzioni amministrative pecuniarie fino a 50.000,00

euro se accerta, tra l'altro, che: a) sono state commesse ritorsioni; b) la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla; c) è stato violato l'obbligo di riservatezza; d) non sono stati istituiti canali di segnalazione; e) non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni; f) non è stata svolta l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.

I destinatari della presente procedura sono i vertici aziendali di "FGE Italiana Gas S.r.l.", tutti i dipendenti nonché i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società ("Terzi").

6.2 Scopo della procedura whistleblowing

La procedura di whistleblowing si propone di disciplinare, nel rispetto del diritto alla riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale applicabile, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse. Il d. lgs. 24/23 precisa che l'identità del whistleblower non potrà essere rivelata, se non con l'espresso consenso del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Tali segnalazioni riguardano, in particolare, i seguenti ambiti:

a) richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico, del Modello e del d.lgs. 231/01 in generale (es: violazione di divieti e disposizioni aziendali, controlli sull'operato dei fornitori);
b) comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice Etico del Modello e del d.lgs. 231/01 in generale, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse della Società (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali);

c) comunicazioni di presunte violazioni del Modello e del d.lgs. 231/01 in generale anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello e del d.lgs. 231/01 in generale;
d) denunce provenienti da terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;
e) esposti riguardanti tematiche di contabilità e controlli.

6.3 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.
Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche di cui al paragrafo seguente a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.
Requisito indispensabile per l'accettazione delle segnalazioni non anonime è la presenza di elementi che consentano, appunto, il riscontro dell'identità del segnalante, nel rispetto della riservatezza dello stesso, del segnalato e dei soggetti coinvolti (art. 12 d. lgs. 24/23).
In particolare, la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale, nonché gli eventuali recapiti ai quali possa essere contattato in via riservata;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto, le modalità di accadimento e se lo stesso risulta ancora in essere;

- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati, nonché eventuali altri soggetti coinvolti, anche esterni alla Società, ovvero ogni elemento utile alla loro identificazione;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano prima facie irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

6.4 Invio delle segnalazioni

I destinatari inviano le segnalazioni secondo le indicate nel paragrafo 6.1., non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate. Qualora un dipendente dovesse ricevere una segnalazione da altri soggetti (ad es. altri dipendenti/terzi), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una

segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura di whistleblowing, con l'applicazione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

La segnalazione deve essere inviata esclusivamente al soggetto responsabile nominato dalla Società.

In conformità all'art. 2 della l. 179/17 e all'art. 6 comma 2-bis d. lgs. 24/23, la Società istituisce appositi canali dedicati di comunicazione, idonei a tutelare l'identità del segnalante. La segnalazione deve essere inviata:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica indicato nell'atto organizzativo;
- mediante l'indirizzo che sarà indicato e divulgato a tutto il personale dal soggetto incaricato dalla Società;

Il responsabile delle segnalazioni deve garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute.

Il responsabile all'atto della ricezione di una segnalazione provvederà a conservare la medesima in un'apposita cartella. In tale cartella sarà archiviata altresì tutta la documentazione e le e-mail scambiate inerenti a ciascuna segnalazione, sino alla chiusura della stessa.

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte dell'organismo di vigilanza al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della segnalazione stessa. Il responsabile, ai sensi dell'art. 5 d. lgs. 24/2023, fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Qualora emerga, a conclusione della fase di analisi preliminare, l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata dal responsabile, con le relative motivazioni.

Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della

fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'organismo di vigilanza provvederà a:

a) avviare analisi specifiche (eventualmente anche tramite attività di audit), nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla segnalazione e in ogni caso informando l'organo amministrativo;
b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione;
c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
d) informare l'organo amministrativo affinché questi valuti l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio dell'attuazione;
e) informare l'organo amministrativo affinché questi valuti eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione dei contratti in essere con la Società);
f) informare l'organo amministrativo affinché questi valuti l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
g) sottoporre alla valutazione dell'organo amministrativo gli esiti degli approfondimenti della segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati.

6.5 Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il responsabile designato cura l'attività di protocollo delle segnalazioni e assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto.

Il d.lgs. 24/2023 prevede la conservazione delle "segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza".

6.6 Forme di tutela del whistleblower

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whisteblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e legittima l'applicazione da parte della Società delle sanzioni previste dal sistema disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del segnalante che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

6.7 Responsabilità del whistleblower e sistema sanzionatorio

La presente procedura di whistleblowing lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura di whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura di whistleblowing.
Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

CAPITOLO 7. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1 Premessa

La "FGE Italiana Gas S.r.l." intende assicurare un'ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della propria organizzazione, dei principi e dei contenuti del Modello.
In particolare, obiettivo della "FGE Italiana Gas S.r.l." è facilitare e promuovere la conoscenza dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche a tutti coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda della posizione e del ruolo dei destinatari cui essa si rivolge, è, 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.

7.2 Dipendenti e componenti degli Organi Sociali

Ogni dipendente è tenuto a:

1) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
2) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
3) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Il Modello è comunicato tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna brevi manu - ai dipendenti (con indicazione relativa alla circostanza che il Modello è da ritenersi vincolante per tutti i dipendenti) che sottoscrivono apposito modulo a conferma della ricezione.
Il Modello è comunicato tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna brevi manu ai componenti degli organi sociali di "FGE Italiana Gas S.r.l.". Ciascun membro sottoscrive apposito modulo a conferma della ricezione.

7.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la "FGE Italiana Gas S.r.l." rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad es., partner commerciali, consulenti, distributori e altri collaboratori autonomi).

7.4 Attività di formazione

Tutti i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/01, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.
La "FGE Italiana Gas S.r.l." persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena

consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno. La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.
I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (ad esempio estensione della responsabilità amministrativa dell'Ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.
Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la completa attuazione del piano di formazione.

7.5 Comunicazione del Modello

In linea con quanto disposto dal decreto, dalle Linee Guida di Confindustria, del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC), dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, "FGE Italiana Gas S.r.l." darà piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.
L'organismo di vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale.
La comunicazione dovrà essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

7.6 Informativa ai Collaboratori e Partner

"FGE Italiana Gas S.r.l." promuove la conoscenza dei principi e delle regole di condotta previsti dal Codice Etico e dal presente Modello anche tra i consulenti, i partner, i collaboratori a vario titolo, gli utenti e i fornitori.