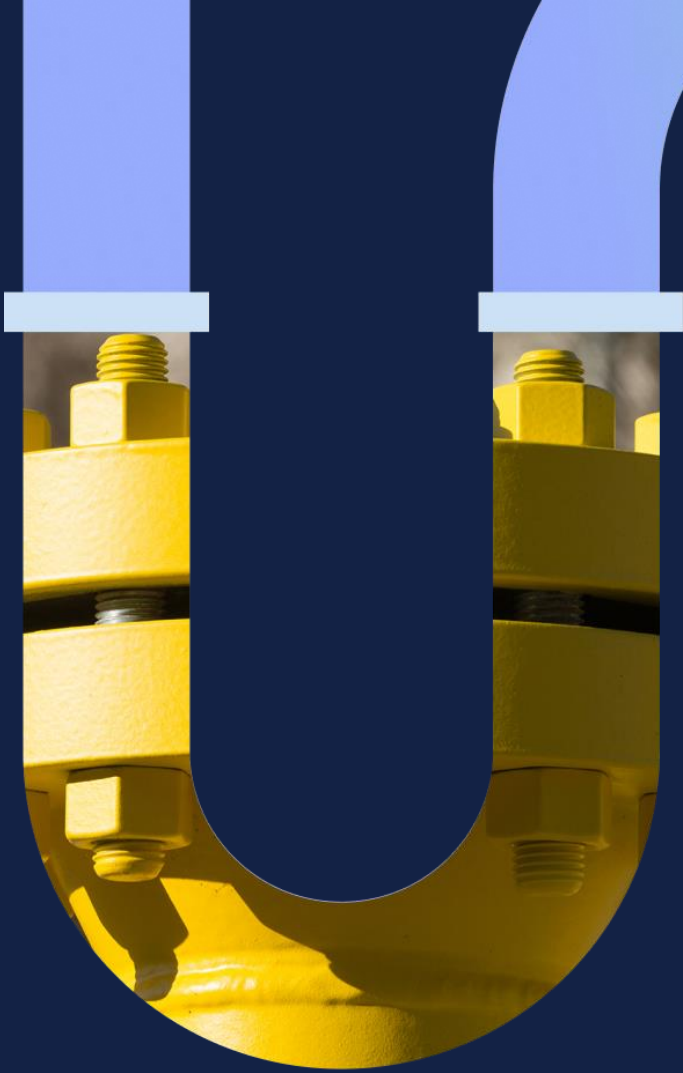




Società
Gasdotti
Italia



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE



Ultimo aggiornamento: marzo 2024



Indice

PREMESSA E GLOSSARIO	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	6
1.1. I reati presupposto della responsabilità dell'ente	7
1.2. I reati commessi all'estero	12
1.3. I criteri di imputazione della responsabilità all'ente	13
1.4. Le sanzioni a carico dell'ente	15
1.5. Le vicende modificative dell'ente	18
2. IL RUOLO ESIMENTE DEL MODELLO	20
2.1. Caratteristiche e valutazione di idoneità del Modello	21
3. IL MODELLO DI S.G.I. S.P.A.: IL SISTEMA INTEGRATO DI GESTIONE DEI RISCHI	26
3.1. Struttura e organizzazione dell'ente	29
3.2. Destinatari del Modello	32
3.3. Adozione, attuazione e modifiche del Modello	33
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
4.1. Introduzione	35
4.2. Nomina, durata, sostituzione dei membri	35
4.3. Compenso e capacità di spesa	38
4.4. Regole di funzionamento e convocazione	38
4.5. Funzioni e poteri	39
4.6. I flussi informativi e le segnalazioni da parte dell'organismo di Vigilanza e le relazioni con gli Organi Sociali	41
4.7. I flussi informativi e le segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	42



5. IL SISTEMA DISCIPLINARE	45
5.1. Introduzione	45
5.2. Misure nei confronti dei Consiglieri, dei Sindaci e/o dei membri dell'OdV	46
5.3. Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nella categoria dei dirigenti	47
5.4. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati	50
5.5. Misure nei confronti dei collaboratori esterni	54
5.6. Misure nei confronti dei fornitori	54
6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO	56



PREMESSA E GLOSSARIO

Il presente documento descrive il più recente aggiornamento (rev. n. 5) del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “Modello”) adottato da Società Gasdotti Italia S.p.A. (di seguito, anche “Società” o “S.G.I. S.p.A.”) ai sensi dell’art. 6 d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “Decreto 231”).

Invero, la Società si è dotata di un primo Modello di organizzazione, gestione e controllo nel 2005, aggiornandolo periodicamente in base alle novità normative e organizzative.

Il Modello è inteso come l’insieme dei principi, delle norme deontologiche e delle regole operative adottate da S.G.I. S.p.A., in funzione delle specifiche attività svolte al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 (e successivi aggiornamenti legislativi).

Con l’adozione del Modello, la Società intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in particolare, conformarsi ai principi ispiratori del Decreto 231 e rendere più efficace il sistema dei controlli interni e di *corporate governance* già esistenti rispetto all’obiettivo di prevenire la commissione dei reati: il Modello è volto a garantire, attraverso un sistema integrato ed efficiente, la migliore qualità di gestione economica, societaria e finanziaria, la massima sicurezza per i lavoratori e per gli utenti, nonché una seria trasparenza nei rapporti con la Pubblica amministrazione.

In particolare, il Modello si inserisce nel complessivo processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla onestà, alla eticità, alla legalità, al controllo e si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idonee a prevenire, nel limite del possibile e del concretamente esigibile, la commissione di illeciti penali per i quali anche la Società potrebbe essere ritenuta responsabile e subire le sanzioni previste dal Decreto 231.

Inoltre, la Società fornisce un’adeguata informazione dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato della Società o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto 231, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati. A tale scopo S.G.I. S.p.A., attraverso il Modello, intende dotarsi di un’efficiente ed equilibrata organizzazione con riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro



trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione societaria interna ed esterna.

Il Modello rappresenta un atto di emanazione dell'organo dirigente, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) Decreto 231 e, in quanto tale, le eventuali successive modifiche strutturali sono demandate all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Ai fini del presente Modello, si considera applicabile il seguente glossario:

- **Attività sensibili:** aree, processi o settori di attività dell'ente a rischio, cioè nello svolgimento delle quali si potrebbero astrattamente verificare i reati presupposto indicati dal Decreto 231.
- **Rischio:** qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da solo o in correlazione con altre variabili, possa incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal Decreto 231.
- **Soglia del rischio accettabile:** soglia di limite del rischio considerato fisiologico alle dinamiche societarie, valido quale criterio di definizione di quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati, vale a dire funzionale a coordinare da una parte l'esigenza di una risposta preventiva di gestione di un'area di rischio solida e dall'altra quella di una gestione efficiente delle risorse, affinché i costi del sistema di controllo non superino in misura economicamente irragionevole il valore della risorsa da proteggere. La soglia di accettabilità del rischio deve variare in considerazione del tipo di processo, del tipo di misura implementata rispetto ai costi aziendali e della storia pregressa dell'ente rispetto a quella specifica area a potenziale criminogeno: sostanzialmente è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza.
- **Organismo di Vigilanza:** organismo di controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, alla cura del relativo aggiornamento nonché alla relativa diffusione tra gli interessati.



- **Presidio:** documento di attuazione del Modello, che può prescrivere regole e principi di carattere generale (regole di comportamento, principi di controllo) oppure riguardare specifiche aree di rischio (procedure, processi, linee guida). Il complessivo dei presidi costituisce il sistema di controllo (anche “protocolli”) idoneo a prevenire ed efficacemente contrastare il rischio di commissione dei reati-presupposto, vale a dire ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati¹.
- **Destinatari:** personale dipendente, organi sociali, collaboratori, *partner* e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della società, lavoratori autonomi, professionisti, consulenti, agenti, fornitori e ogni *partner* commerciale che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività.

¹ Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire congiuntamente o unitamente su due fattori determinanti: *i)* la probabilità di accadimento dell’evento e *ii)* l’impatto dell’evento stesso.



1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

Il Decreto 231 introduce e disciplina nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti. A dispetto dell'etichetta 'amministrativa' si tratta di una responsabilità sostanzialmente penale: deriva, infatti, dalla commissione di 'reati' – cioè di illeciti penali in senso stretto (sociologicamente 'crimini') – e viene accertata attraverso i riti e le forme del processo penale (l'autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, avvalendosi della Polizia giudiziaria, e l'autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale).

Il Decreto 231 costituisce un'assoluta novità per l'ordinamento italiano, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, che potevano essere chiamati soltanto a pagare, in via solidale, le multe e le ammende inflitte per reati commessi dai propri rappresentanti legali.

Esso si inserisce in un più ampio progetto legislativo di adeguamento della normativa nazionale agli obblighi assunti a livello sovranazionale e alle Convenzioni sottoscritte dall'Italia nei rapporti internazionali.

L'ambito di operatività del Decreto 231 è vasto.

La nozione di 'ente' comprende infatti le società, le associazioni, anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

Non sono invece destinatari del Decreto 231 lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati)².

Con il Decreto 231 si introduce una responsabilità diretta dell'ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti (dirigenti o dipendenti) a esso funzionalmente legati e statuisce l'applicabilità nei confronti dell'ente di sanzioni punitive che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento dell'attività sociale. In

² Secondo l'orientamento ormai pacifico in giurisprudenza, «sono esonerati dall'applicazione del D.Lgs. n. 231 del 2001 - avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica - soltanto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale e gli "altri enti pubblici non economici" (cfr. art. 1 u.c.). Dunque, il tenore testuale della norma è inequivocabile nel senso che la natura pubblicistica di un ente è condizione necessaria, ma non sufficiente, all'esonero dalla disciplina in discorso, dovendo altresì concorrere la condizione che l'ente medesimo non svolga attività economica» (Cass. pen. 9 luglio 2010 n. 28699).



particolare, per tutti gli illeciti imputabili alla responsabilità dell'ente è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, la confisca del profitto del reato, la pubblicazione della sentenza e l'interdizione dall'esercizio dell'attività.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce a quella della persona fisica autrice del reato. Tuttavia, la responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: il legislatore richiede pertanto che sia accertato un reato in tutti i suoi elementi costitutivi a prescindere dal fatto che l'autore del reato sia stato identificato o che il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato degli enti, cioè un archivio – simile al casellario giudiziale delle persone fisiche – contenente tutte le condanne divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto 231.

1.1. I reati presupposto della responsabilità dell'ente

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge.

Il primo e fondamentale limite legale consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere (c.d. *reati-presupposto*).

L'ente non è quindi responsabile per qualsiasi reato commesso nello svolgimento delle proprie attività, bensì soltanto per quei reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dal Decreto 231 (agli artt. 24 e seguenti), nella sua versione originaria e nelle sue successive integrazioni, nonché nelle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto 231.

Alla data di approvazione del presente Modello, i reati-presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate:



- reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e con l'Unione Europea (artt. 24 e 25 del Decreto 231, come modificati dalla l. 9 gennaio 2019 n. 3, dal d.lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e, in ultimo, dal d.l.10 agosto 2023 n. 105, conv. in l. 9 ottobre 2023 n. 137)³;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto 231, introdotto dalla l. 18 marzo 2008, n. 48, con modifiche intervenute con il d.l. 21 settembre 2019, n. 105)⁴;
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto 231, introdotto dalla l. 15 luglio 2009, n. 94)⁵;
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto 231, introdotto dal d.lgs. 25 settembre 2001, n. 350 e modificato dalla l. 23 luglio 2009 n. 99)⁶;

³ Si tratta dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), turbata libertà del procedimento nella scelta del contraente (art. 353-bis c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode in agricoltura (art. 2 della legge n. 898 del 1986), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-bis c.p.), peculato (art. 314, comma 1, c.p. e art. 316 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), ove il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione Europea, traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

⁴ Si tratta dei reati di accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.), falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.), frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.), violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

⁵ Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), i delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 Dpr 9 ottobre 1990, n. 309), illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110. Si deve tener conto che la legge dell'11 dicembre 2016, n. 236 ha introdotto nel codice penale l'art. 601-bis (traffico di organi prelevati da persona vivente) e ha innalzato le pene previste dalla l. 1° aprile 1999, n. 91 in materia di traffico di organi destinati al trapianto. La legge citata ha inserito il richiamo all'art. 601-bis c.p. (nonché agli articoli 22, commi 3 e 4, e 22-bis, comma 1, della legge 1° aprile 1999, n. 91 in materia di prelievi e di trapianti di organi e di tessuti), nel sesto comma dell'art. 416 c.p., rientrando nel catalogo dei reati che possono attivare la responsabilità dell'ente; pertanto il nuovo reato di cui all'art. 601-bis c.p., nonché i reati previsti dalla legislazione speciale in materia, trovano accesso indiretto tra i reati c.d. presupposto della responsabilità attraverso il loro richiamo operato dall'art. 416, comma 6 c.p., così come modificato dalla L. 236/16.

⁶ Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti



- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto 231, introdotto dalla l. 23 luglio 2009, n. 99)⁷;
- reati societari (art. 25-*ter* del Decreto 231, introdotto dal d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61 e modificato dalla l. 27 maggio 2015, n. 69 e il d.lgs. 15 marzo 2017 n. 38)⁸;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto 231, introdotto dalla l. 14 gennaio 2003, n. 7)⁹;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto 231, introdotto dalla l. 9 gennaio 2006, n.7)¹⁰;
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqüies* del Decreto 231, introdotto dalla legge 11 agosto 2003, n. 228)¹¹;
- abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto 231 e art. 187-*quinqüies* T.u.f., introdotti dalla legge 18

destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

⁷ Si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

⁸ Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c., ovvero condotte di cui all'art. 2621 c.c. caratterizzate da lieve entità tenuto conto della natura, delle dimensioni della società e delle modalità e degli effetti della condotta), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.p.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.), nonché in ultimo il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121.

⁹ Tali fattispecie sono previste attraverso un rinvio generale "aperto" a tutte le ipotesi attuali e future di reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, senza indicarne le singole previsioni (verosimilmente, si tratta dei reati di associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.); assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.); arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.); organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.); addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.); attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.); istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.); banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.); detenzione abusiva di precursori di esplosivi (art. 678-bis c.p.); omissioni in materia di precursori di esplosivi (art. 679-bis c.p.).

¹⁰ L'art. 25-quater.1 si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

¹¹ Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), anche quando il materiale pornografico rappresenta immagini virtuali (art. 600-quater.1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (603-bis c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).



aprile 2005, n. 62)¹²;

- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto 231, introdotto dal d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81)¹³;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni di utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto 231, introdotto dal d.lgs. 21 settembre 2007, n. 231 e modificato dalla l. 15 dicembre 2014 n.186)¹⁴;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies 1*, introdotto dal d.lgs. 8 novembre 2021 n. 184, come modificato dalla legge n. 137 del 2023)¹⁵;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto 231, introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99)¹⁶;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto 231, introdotto dalla l. 3 agosto 2009, n. 16)¹⁷;
- reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto 231, introdotto dal d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121)¹⁸;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto 231,

¹² Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998).

¹³ Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3 c.p.)

¹⁴ Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.), nonché autoriciclaggio (648-ter.1 c.p.).

¹⁵ Si tratta delle nuove fattispecie di indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.); frode informatica (art. 640-ter c.p.) e trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis).

¹⁶ Si tratta dei reati di cui agli artt. 171 primo comma lett. a), terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171- septies e 171-octies della L. 22 aprile 1941 n. 633 in tema di "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio".

¹⁷ Si riferisce al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

¹⁸ Si tratta di fattispecie delittuose e contravvenzionali, in particolare le violazioni del d.lgs. 152/2006 (Testo Unico Ambiente) relative alla gestione degli scarichi di acque reflue industriali (art. 137), alla gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256), alla bonifica dei siti (art. 257), agli obblighi di comunicazione, tenuta dei registri obbligatori, formulari (art. 258), al traffico illecito dei rifiuti (art. 259), al sistema informatico di tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis), al superamento dei valori consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti (art. 279); le violazioni del d.lgs. 202/2007 relative all'inquinamento doloso provocato da navi (art. 8) e all'inquinamento colposo provocato da navi (art. 9); le violazioni della l. 549/1993 relative ai reati in materia di ozono e atmosfera; le violazioni della l. 150/1992 relative ai reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione e in ultimo i delitti contro l'ambiente introdotti con l. 68/2015 nel codice penale, in particolare il reato di inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (art. 452-ter c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quater c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.), circostanza aggravanti (art. 452-octies c.p.), attività organizzate per il traffico illecito dei rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) e le contravvenzioni di uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.) e di distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.).



introdotto dal d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109)¹⁹;

- delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto 231, introdotto dalla l. 20 novembre 2017, n. 167)²⁰;
- 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 231, introdotto dalla l. 3 maggio 2019, n. 39)²¹;
- reati tributari (art. 25-*quinguesdecies* del Decreto 231, introdotto dalla l. 19 dicembre 2019, n. 157 e dal d.lgs. 14 luglio 2020, n. 75)²²;
- contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto 231, introdotto dal d.lgs. 14 luglio 2020, n. 75)²³;
- reati contro il patrimonio culturale (artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* del Decreto 231, introdotto dalla l. 9 marzo 2022, n. 22)²⁴;
- reati indicati all'art. 12 della L. 14 gennaio 2013, n. 9, per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva²⁵;

¹⁹ Si tratta del delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 e 12-bis del d.lgs. n. 286/98 modificato dal d.l. n. 20 del 10 marzo 2023) e dei reati di procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter, 5, del d.lgs. n. 286/98), nonché l'art. 22 co. 12-ter che riguarda la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente.

²⁰ Si tratta del reato di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.), introdotto nel codice dal d.lgs. n. 21/2018 e la circostanza aggravante prevista dall'art. 604-ter c.p., anch'essa introdotta nel 2018.

²¹ Si tratta dei reati di frode in competizioni sportive (art. 1, l. n. 401/1989) e di esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 4, l. 401/1989).

²² L'art 25-*quinguesdecies* ha introdotto i reati tributari tra i reati presupposto. Si tratta dei delitti di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 d.lgs. n. 74/2000), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 d.lgs. n. 74/2000), dichiarazione infedele (art. 4 d.lgs. n. 74/2000, solo se il reato è stato commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro), omessa dichiarazione (art. 5 d.lgs. n. 74/2000, solo se il reato è stato commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 d.lgs. n. 74/2000); occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 d.lgs. n. 74/2000); indebita compensazione (art. 10-*quater* d.lgs. n. 74/2000, solo se il reato è stato commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro), sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 d.lgs. n. 74/2000).

²³ Il riferimento è ai reati previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 43/1973.

²⁴ Si tratta dei reati di furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518-ter c.p.), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.), violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.), importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.), contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.), riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.).

²⁵ Per le sole categorie di enti indicate, rappresentano reati presupposto le seguenti fattispecie del codice penale: art. 440 c.p., art. 442 c.p., art. 444-ter c.p., art. 473 c.p., art. 474 c.p., art. 515 c.p., art. 516 c.p., art. 517 c.p., art. 517-*quater* c.p.



- reati indicati all'art. 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146, se commessi in modalità transnazionale²⁶.

La responsabilità amministrativa dell'ente, peraltro, si estende anche alle ipotesi in cui uno dei reati elencati sia commesso nella forma del tentativo, salva la riduzione delle pene da un terzo alla metà (art. 26).

1.2. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto 231, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche per reati-presupposto commessi all'estero.

Il Decreto 231, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- che non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano (cioè sia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo);
- che il reato sia commesso all'estero da un soggetto apicale o subordinato dell'ente italiano;
- che sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero, cioè – quantomeno per buona parte dei reati-presupposto imputabili agli enti – la specifica richiesta del Ministro della Giustizia.

Il rischio-reato sussiste pertanto, potenzialmente, anche in relazione alle attività aziendali svolte fuori dal territorio dello Stato: si pensi, ad esempio, ai rapporti di qualsiasi genere con autorità pubbliche europee o straniere (esposti a rischi di corruzione) o alla gestione di stabilimenti produttivi all'estero (parimenti sottoposta al rispetto della normativa antinfortunistica e ambientale).

²⁶ Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale: art. 377-bis c.p. (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), art. 378 c.p. (favoreggiamento personale), art. 416 c.p. (associazione per delinquere), art. 416-bis c.p. (associazione di tipo mafioso), reati commessi ai sensi dell'art. 416-bis.1 c.p. (circostanze aggravanti e attenuanti per reati connessi ad attività mafiose), art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 d.lgs. 286/98 (disposizioni contro le immigrazioni clandestine), art. 74. D.P.R. 309/90 (associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope), art. 291-quater D.P.R. 43/73 (associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri).



È opportuno, tuttavia, riconoscere che la diffusa necessità di una specifica richiesta del Ministro della Giustizia, ai fini della procedibilità del reato, potrebbe rendere più difficoltoso l'esercizio dell'azione penale.

1.3. I criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Qualora venga commesso uno dei suddetti reati-presupposto, l'ente incorre nella responsabilità sanzionatoria solo se si verificano determinate condizioni, che vengono definite come criteri oggettivi di imputazione del reato all'ente.

(a) Il primo presupposto oggettivo è che il reato sia commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Deve, quindi, sussistere un collegamento rilevante tra individuo-autore del reato ed ente. Ai sensi del Decreto 231, la responsabilità dell'ente può sussistere se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie di soggetti:

- soggetti in «*posizione apicale*»: coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Appartengono a questa categoria il legale rappresentante, gli amministratori, il direttore generale, il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente. Si ritiene che appartengano a questa categoria anche tutti i soggetti delegati, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, che esercitano una attività parziale di gestione o di direzione dell'ente o di sue sedi distaccate. Anche un direttore di stabilimento se dotato dal Consiglio di Amministrazione dei mezzi finanziari per svolgere la propria attività, è considerato pertanto a tutti gli effetti un soggetto apicale. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello;
- soggetti «*subordinati*»: tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di un contratto di lavoro



subordinato, bensì l'attività in concreto svolta. È evidente l'esigenza della legge di evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato previsto dal Decreto 231. Possono ritenersi appartenenti a questa categoria, per esempio, i collaboratori, gli agenti/professionisti o i consulenti, i quali, su mandato della società o in ragione di rapporti contrattuali, agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'ente.

(b) La seconda condizione oggettiva richiede che il fatto di reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due:

- «*l'interesse*» sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente. La sussistenza dell'interesse è valutata con un giudizio *ex ante*, al momento della condotta criminosa e prescinde quindi dalla circostanza che poi l'ente sia stato effettivamente favorito dalla condotta del soggetto. L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso contro il proprio interesse o nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi;
- «*il vantaggio*» sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Tale condizione è valutata *ex post*, dopo la consumazione del reato. Il Decreto 231 non richiede quindi che il beneficio ottenuto o sperato dall'ente sia necessariamente di natura economica; la responsabilità sussiste anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di un vantaggio patrimoniale per l'ente, il reato trovi ragione in un interesse, anche di tipo immateriale, dell'ente, quale, ad esempio, il miglioramento della posizione sul mercato, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova²⁷.

Si discute se il requisito del vantaggio sia dotato di una reale autonomia ascrittiva della responsabilità dell'ente: sebbene un'ampia parte della dottrina penalistica lo metta in dubbio, la giurisprudenza è piuttosto ferma nel sostenere il carattere alternativo e l'autonomia funzionale dei due criteri oggettivi. D'altra parte,

²⁷ In questo senso, si noti che la tendenza interpretativa più recente della giurisprudenza di legittimità è piuttosto estensiva del concetto, fino a comprendervi anche il solo "risparmio di tempo": in Cass. pen. sez. IV, 31 gennaio 2022 n. 3299, si legge espressamente che, ai fini della condanna dell'ente, «*il risparmio in favore dell'impresa, nel quale si concretizzano i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall'interesse e dal vantaggio, può consistere anche nella sola riduzione dei tempi di lavorazione*».



la funzionalità propria del vantaggio è concretamente apprezzabile in relazione ai reati-presupposto colposi (in materia di sicurezza sul lavoro e ambientale), rispetto ai quali la condotta illecita colposa potrebbe essere realizzata senza una specifica intenzione lucrativa (non sarebbe pertanto rintracciabile un interesse dell'ente alla commissione del reato), ma operando comunque a vantaggio della persona giuridica.

1.4. Le sanzioni a carico dell'ente

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione.

La sanzione pecuniaria

In caso di condanna è sempre applicata la sanzione pecuniaria, attraverso un meccanismo di gradazione basato su "quote", corrispondenti a somme di denaro.

Il valore unitario di ciascuna quota può variare da euro 258 a euro 1.549 ed è determinato di volta in volta dal giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente (in modo da rendere la sanzione pecuniaria proporzionata alle dimensioni dell'ente e tendenzialmente dotata di efficacia deterrente).

In particolare, per ciascun reato il Decreto 231 fissa la pena pecuniaria individuando un minimo (non inferiore a 100 quote) e un massimo (non superiore a 1000 quote).

La determinazione in concreto del numero di quote, compreso tra il minimo e il massimo, è effettuata dal giudice tenendo conto (i) della gravità del fatto concreto, (ii) del grado di responsabilità dell'ente e (iii) dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, quando – alternativamente l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità.



Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se:

- espressamente previste per il reato per cui si procede (tali sanzioni non sono previste per esempio per i reati societari e per i reati di abuso di mercato);
- purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto 231 sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive colpiscono la specifica attività o ramo di attività nell'ambito della quale è stato commesso il reato.

Sono normalmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi a due anni.

Esse possono essere applicate anche in via cautelare, durante le indagini e prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e il pericolo concreto che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già applicate nel corso delle indagini) qualora l'ente – prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado – abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato



in tal senso), abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato, e – soprattutto – abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

In base a quanto disposto dall'art. 15 del Decreto 231, se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- (i)* l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- (ii)* l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;
- (iii)* l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231.

In caso di imprese che dopo il verificarsi dei reati che danno luogo all'applicazione della sanzione sono state ammesse all'amministrazione straordinaria, anche in via temporanea ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 5 dicembre 2022, n. 187, la prosecuzione dell'attività è affidata al commissario già nominato nell'ambito della procedura di amministrazione straordinaria.

Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal Giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del Giudice.



La confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato ovvero, quando non è possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. La confisca è sempre applicata in caso di condanna.

La pubblicazione della sentenza di condanna

Consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero e a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice oppure nella affissione della sentenza nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Tutte le sanzioni indicate dal Decreto 231 hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un Giudice penale. Il quadro sanzionatorio stabilito dal Decreto 231 è molto severo, sia perché le sanzioni pecuniarie possono essere molto elevate, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare in tutto o in parte l'esercizio normale delle attività. Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

1.5. Le vicende modificative dell'ente

Il principio fondamentale che informa l'intero apparato sanzionatorio a carico dell'ente stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune.

La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati.

Il Decreto 231 disciplina in particolare il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente



i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; correlativamente, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione. In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione.

Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.



2. IL RUOLO ESIMENTE DEL MODELLO

La responsabilità dell'ente è ulteriormente subordinata a un criterio soggettivo di imputabilità del reato, individuabile nella c.d. "colpa di organizzazione".

Si può affermare, in sostanza, che la responsabilità dell'ente è ricondotta alla mancata adozione ovvero al mancato rispetto di *standard* doverosi attinenti alla propria organizzazione e allo svolgimento dell'attività d'impresa: difetto riconducibile a una politica di impresa sbagliata oppure a *deficit* strutturali dell'organizzazione aziendale.

Sotto questo profilo, all'ente è rimproverabile la commissione del reato – che sia stato perpetrato nel suo interesse o a suo vantaggio – solo se non ha apprestato un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione-gestione del rischio-reato.

Volgendo in positivo il dettato normativo, il Decreto 231 esclude la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo – prima della commissione del reato – abbia adottato ed efficacemente attuato un "Modello di organizzazione e di gestione" idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Più in particolare, affinché sia esclusa la colpevolezza dell'ente, il Decreto 231 richiede che operino congiuntamente le seguenti condizioni:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza", d'ora in poi anche 'O.d.V.');
- non vi sia stata omessa o non sia stata insufficiente la vigilanza da parte del predetto organismo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

Il Modello opera quale causa di esclusione della colpevolezza sia quando il reato presupposto è commesso



da un soggetto apicale sia quando lo stesso è commesso da un soggetto subordinato.

Tuttavia, il Decreto 231 è molto più rigoroso circa la colpevolezza dell'ente quando il reato è commesso da un soggetto apicale.

In questa ipotesi, vi è una sorta di presunzione di colpevolezza dell'ente, che muove dalla considerazione che il reato commesso da un soggetto di vertice è il reato dell'ente, nel senso che la volontà del vertice esprime la volontà dell'ente.

Con un meccanismo di inversione dell'onere della prova, il Decreto 231 consente all'ente di dissociarsi dal proprio vertice e dal reato da questi commesso, dimostrando oltre alla sussistenza delle tre condizioni sopra indicate, anche che il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. In sostanza, l'ente non è colpevole se dimostra che il reato è stato commesso al di fuori di qualsiasi possibilità di controllo.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'ente è colpevole solo qualora la pubblica accusa accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi: in questa ipotesi – a differenza di quella precedente – spetta pertanto all'accusa dimostrare l'inadeguatezza del Modello (e la conseguente “colpa di organizzazione” dell'ente).

Alla luce dei citati criteri di imputazione, il Modello è lo strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità al reato e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto 231.

2.1. Caratteristiche e valutazione di idoneità del Modello

Il Decreto 231 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni contenuti minimi. La mera adozione del Modello non è condizione



di per sé sufficiente per escludere la responsabilità dell'ente²⁸.

Il Modello opera, infatti, quale causa di esclusione della colpevolezza, solo se:

- **efficace**, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi.

A tal fine, il Decreto 231 prevede che il Modello abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, in grado di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- siano previsti, 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 adottato in conformità al d.lgs. 24/2023;
- **attuato**, ovvero se il contenuto del Modello trova effettiva applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

A tal fine, il Decreto 231 prevede in particolare:

- la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento o una revisione del Modello quando emergono significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate

²⁸ In questo senso, unanime la giurisprudenza sul punto: «*competete la giudice di merito, investito da specifica deduzione, accertare preliminarmente l'esistenza di un modello organizzativo e di gestione del D. Lgs. n. 231 del 2001, ex art. 6; poi, nell'evenienza che il modello esista, che lo stesso sia conforme alle norme; infine, che esso sia stato efficacemente attuato o meno nell'ottica prevenzionale, prima della commissione del fatto*», (Cass. pen., sez. IV, 28 ottobre 2019, n. 43656).



nel Modello;

- l'introduzione, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, di canali di segnalazione interna, accompagnato dalle prescrizioni inerenti al divieto di ritorsione e al sistema disciplinare, in conformità a quanto prescritto, da ultimo, dal d.lgs. 24/2023.

La giurisprudenza²⁹ e Confindustria hanno poi ulteriormente puntualizzato i requisiti di idoneità ed effettività del Modello, precisando in particolare che esso debba ispirarsi ai seguenti canoni:

- *specificità*: il Modello deve tener conto della tipologia, delle dimensioni, dell'attività svolta dall'ente e della sua storia (anche giudiziaria);
- *attualità*: il Modello deve essere costantemente aggiornato e adeguato alle mutate esigenze organizzative che si producono nella compagine aziendale, nonché all'evoluzione normativa e giurisprudenziale;
- *dinamicità*: il Modello deve essere sottoposto al continuo monitoraggio del sistema prevenzionale, mediante il ricorso a sistematiche procedure di ricerca, identificazione dei rischi, controlli periodici sulle attività aziendali sensibili.

In particolare, secondo la più recente indicazione contenuta nelle Linee Guida di Confindustria³⁰, ferma l'esigenza che ogni impresa costruisca il sistema più coerente con la propria organizzazione interna, l'approccio di costruzione del Modello deve essere di *compliance* c.d. integrata.

²⁹ Recentemente, per esempio, la Corte di cassazione (Cass. pen. sez. IV, 25 maggio 2023, n. 22683) confermava la sanzione pecuniaria e interdittiva del divieto di contrarre con la Pubblica amministrazione per due mesi a carico della società, in quanto ritenuta responsabile ai sensi dell'art. 25-*septies* co. 3 del d.lgs. 231/2001, in relazione al reato di cui all'art. 590 c.p. co. 3, perché nonostante la presenza del documento di organizzazione, «non (lo aveva) efficacemente attuato in relazione alle lavorazioni svolte dall'infortunato, risultando evidente il vantaggio dell'ente in relazione all'illecito commesso dal suo amministratore unico, illecito determinato dalla scarsa cura dei luoghi di lavoro e comporta(n)te un evidente risparmio di tempo e di denaro». Nelle motivazioni, la Corte di legittimità sottolineava come l'adozione in sé del Modello non è funzionale all'esonero di responsabilità, ma è necessario che sia adeguatamente disposta, oltre all'analisi delle macro-attività sensibili ai sensi della fattispecie di rischio occorsa, anche «una costante attività di monitoraggio sulle misure prevenzionistiche approntate in azienda e di adeguamento della specifica procedura lavorativa ai rischi propri dell'attività»; ancora, la Corte (Cass. pen. sez. V, ud. 02 marzo 2023, dep. 19 maggio 2023, n.21640) ha annullato una sentenza di merito riconoscendo una carenza motivazionale in ordine al presupposto della «*idoneità*» del Modello 231 e della sua «*adeguatezza*» rispetto alla specifica fattispecie di reato occorsa; nel caso di specie la Corte sottolineava la necessità di accertare che il reato della persona fisica fosse la concretizzazione del rischio che la specifica misura organizzativa disposta nel Modello mirava a evitare o quantomeno a rendere minimo, valutandone nel concreto l'effettività e l'aggiornamento anche rispetto alle ordinarie dinamiche di consumazione della fattispecie di reato.

³⁰ Cfr. Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo – giugno 2021, consultabili su www.confindustria.it.



Le fasi principali in cui il sistema di prevenzione dei rischi 231 deve articolarsi sono le seguenti:

1. **identificazione dei rischi potenziali**: analisi del contesto aziendale per individuare quali aree e settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto 231;
2. **valutazione del sistema esistente** all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati e il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre a un livello accettabile, i rischi individuati;
3. **progettazione dei nuovi protocolli** di controllo integrati con l'assetto *compliance* già esistente.

Il sistema delineato deve tradursi – per operare efficacemente – in un processo continuo o comunque periodico, da rivedere con particolare attenzione in presenza di cambiamenti aziendali (apertura nuove sedi, acquisizioni, modifiche della struttura organizzativa) ovvero di introduzione di nuovi reati presupposto della responsabilità dell'ente in via normativa.

L'ultima fase, quella di elaborazione dei nuovi protocolli necessari per l'adeguamento del Modello alla normativa, ha carattere solo eventuale: invero, nel caso in cui l'area del *rischio residuo* evidenziata dalla *map risk* (ma rimasta sguarnita di un sistema di controllo già operativo) sia qualificabile come *rischio accettabile*, il Modello è considerato già completo agli effetti dell'esimente di responsabilità prevista nel Decreto; nell'ipotesi inversa, invece, il sistema necessiterà di un adeguamento ulteriore e innovativo.

La definizione di *rischio accettabile* diventa pertanto – nella costruzione del sistema di *compliance* – lo snodo per calibrare gli obblighi di adeguamento. Per quest'ultima, l'associazione di categoria utilizza tre concetti distinti, affermando che «*il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi costano più della risorsa da proteggere*»³¹, recependo quindi una logica puramente economica di costo; poi invoca il generale principio di diritto penale della c.d. inesigibilità della condotta, ritenendo che la determinazione del rischio accettabile debba tener conto della concreta «*operatività aziendale*»³²; in ultimo, aggancia la definizione al tenore testuale della norma, sostenendo che – dovendo il sistema di prevenzione essere tale

³¹ Pag. 40, *Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo*, cit.

³² *Ibidem*.



da non poter essere aggirato se non fraudolentemente (art. 6, comma 1, lett. c) ai fini dell'esclusione della responsabilità dell'ente – l'accettabilità (perlomeno per i reati dolosi³³) deve essere valutata alla luce della capacità dei protocolli esistenti di impedire un aggiramento o una forzatura delle misure di sicurezza.

Ai fini del presente Modello si accoglie la definizione del c.d. *Rischio accettabile*, come riportata nel glossario *supra*, vale a dire funzionale a coordinare da una parte l'esigenza di una risposta preventiva di gestione di un'area di rischio ad alta e media valutazione, e dall'altra quella di una gestione efficiente delle risorse: la soglia di accettabilità del rischio deve variare in considerazione del tipo di processo, del tipo di misura implementata rispetto ai costi aziendali, della quantificazione di stima del rischio e della storia pregressa dell'ente rispetto a quella specifica area a potenziale criminogeno.

³³ «La soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del decreto 231, va diversamente modulata in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa. L'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi in cui manca la volontà dell'evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente. In queste ipotesi la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza», pag. 40-41, *Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo*, cit.



3. IL MODELLO DI S.G.I. S.P.A.: IL SISTEMA INTEGRATO DI GESTIONE DEI RISCHI

Con l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, S.G.I. S.p.A. intende prevenire il rischio di commissione dei reati e assicurare la costruzione di un efficiente sistema di integrato di gestione dei processi aziendali di rischio.

I principi generali a cui si conforma la costruzione del Modello di S.G.I. S.p.A. possono sinteticamente riassumersi come segue³⁴:

- **ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua:** per ogni operazione è previsto un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- **nessuno può gestire in autonomia un intero processo:** il sistema garantisce l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- **devono essere definiti i poteri autorizzativi:** il sistema assicura che a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati; che i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; che i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza un'agevole ricostruzione *ex post*.
- **i controlli devono essere documentati:** il sistema di controllo prevede un sistema di *reporting* (in alcuni casi con la redazione di verbali, in altri oralmente) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

³⁴ Pag. 58, *Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo*, cit.



- **il Modello è soggetto a un controllo *ex post*:** l'attività di verifica del funzionamento del Modello prevede un conseguente aggiornamento periodico;
- **tutti i livelli aziendali sono interessati dall'attività di sensibilizzazione e diffusione** delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

Le finalità del Modello possono quindi indicarsi come segue:

- sviluppare la consapevolezza in tutte le persone che internamente o esternamente a S.G.I. S.p.A. operino per conto o nell'interesse di S.G.I. S.p.A. nell'ambito di processi operativi considerati sensibili, di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni *ivi* riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da S.G.I. S.p.A., in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici e di comportamento ai quali la Società intende far riferimento nell'esercizio della propria attività;
- consentire a S.G.I. S.p.A., grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi, intervenendo tempestivamente sulle criticità e debolezze del sistema;
- rafforzare il sistema di controllo interno, migliorando complessivamente la *corporate governance*.

Contestualmente all'adozione del Modello, S.G.I. S.p.A. ha già provveduto a dotarsi di un **Codice Etico**, che recepisce i principi ai quali tutti i soggetti – che, a qualunque titolo, agiscano in nome o per conto della Società – sono tenuti a conformarsi. Il presente Modello quindi non si sostituisce, ma si affianca al sistema di controlli di cui la Società è già dotata e al Codice Etico, che ne costituisce parte integrante e lo completa: il complessivo dei presidi indirizza la Società all'obiettivo di legalità e trasparenza che S.G.I. S.p.A. intende fare proprio in ogni ambito di attività.



Da una parte, il Modello costituisce un documento distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico, per quanto entrambi i documenti siano destinati ad assicurare che la Società operi all'interno e verso l'esterno nel pieno rispetto dei principi di legalità e correttezza. Essi sono complementari: il Codice Etico può essere visto anche quale ulteriore modalità operativa per l'applicazione e l'attuazione delle disposizioni *ex* Decreto 231, in quanto chiarisce ciò che è richiesto e ciò che è vietato al fine evitare la commissione di qualsivoglia reato previsto o meno dal Decreto stesso. Il Codice Etico contiene, invero, l'insieme dei principi etici che la Società riconosce e rispetta. Le relative regole di comportamento che ne garantiscono l'attuazione disciplinano in concreto i principi comportamentali da osservare nello svolgimento delle attività aziendali per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la buona reputazione della Società e costituiscono un efficace strumento di prevenzione di comportamenti illeciti da parte di tutti coloro che si trovano ad agire in nome e per conto della stessa.

Dall'altra parte, guardando al complessivo assetto dei sistemi di controllo predisposti dalla Società, si consideri che è ormai dato acquisito come la gestione dei numerosi obblighi di *compliance* rischi di esporre l'azienda a una potenzialità di controlli non ottimizzati, con conseguente ridondanza nelle attività e perdita di efficienza.

S.G.I. S.p.A., per far fronte a questo pericolo, ha adottato un sistema efficiente di **gestione c.d. integrata dei rischi**, razionalizzando le attività in termini di risorse, persone e sistemi e migliorando l'efficacia e l'efficienza degli oneri di *compliance*.

Per dare attuazione a tale gestione integrata, ha definito specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati tra i quali, a titolo esemplificativo, il Dirigente Preposto, la funzione *audit*, l'Organismo di Vigilanza, il Datore di lavoro: il Modello previsto dal Decreto 231 spesso incrocia infatti altri sistemi di prevenzione e gestione di rischi già previsti e implementati nell'organizzazione aziendale.

Tra questi, quello della gestione della sicurezza sul lavoro previsto in conformità alla legislazione prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i sistemi di certificazione.

Sotto il primo profilo, la normativa detta principi cogenti e adempimenti organizzativi obbligatori ai fini



della gestione dei rischi: S.G.I. S.p.A., adeguandosi a tali obblighi normativi, ha predisposto un sistema di prevenzione complessivamente già rispondente alle prescrizioni imposte dal Decreto 231 (per ridurre ad un livello “accettabile” il rischio di una condotta deviante dalle regole poste dal Modello).

Inoltre, la Società ha conseguito il Certificato del Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro ISO 45001:2018 e il Certificato del Sistema di Gestione Ambientale ISO14001:2015, che assicura – come chiarito dalla giurisprudenza – la valutazione “astratta” di idoneità preventiva del Modello rispetto alle fattispecie di reato di rischio.

Sul piano attuativo, il possesso delle certificazioni di qualità indicate dalle norme non è infatti di per sé sufficiente a esonerare l'ente da responsabilità da reato in caso di eventuali infortuni e malattie professionali, ovvero reati ambientali: è per questo che nell'adozione del Modello, S.G.I. S.p.A. ha recepito le prescrizioni delle certificazioni in adeguati protocolli, la cui attuazione e diffusione è rimessa ai meccanismi di controllo predisposti in conformità al Decreto 231. In tal modo, garantito il rispetto e la qualità dei principi di sicurezza dal sistema di certificazione, il complesso attuativo del Modello ne assicura l'efficace e concreta operatività.

3.1. Struttura e organizzazione dell'ente

Modello di governance, struttura e oggetto sociale

Società Gasdotti Italia è una società per azioni, costituita nel 2004, dalla fusione delle Società Edison T&S S.p.A. e della sua controllata SGM S.p.A., con sede legale a Milano, Via Della Moscova 3. Dal 5 luglio 2021 la quota di maggioranza del socio unico di S.G.I. S.p.A – la società Rubicon BidCo S.p.A. – è detenuta dal fondo pensione Canadese Ontario Teachers Pension Plan (OTPP). Swiss Life GIO II EUR Holding é azionista per la restante quota.

La Società ha ad oggetto l'attività di trasporto, dispacciamento, distribuzione e stoccaggio di idrocarburi liquidi e gassosi di qualsiasi genere e di altri gas e miscele di gas di origine rinnovabile; nonché la progettazione, la costruzione e l'esercizio di impianti per il trasporto, ovvero di altre infrastrutture idriche



e la prestazione di servizi connessi alle attività indicate.

Ha una sede secondaria a Roma, Via Toscana 10 e più centri operativi, uno a Frosinone (FR), in via dei Salci 25, uno a Chieti (CH) in via Padre Ugolino Frasca, 204, uno a Larino (CB), in via Contrada Monte Arcano.

Alla data di approvazione del Modello, la Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea e composto da sette membri. L'organo amministrativo ha eletto fra i suoi membri il Presidente. Il Presidente ha il potere di rappresentare la Società, in via disgiunta con l'Amministratore Delegato, in Italia e all'estero, con tutte le facoltà necessarie nell'esercizio delle proprie attribuzioni, presso tutte le amministrazioni pubbliche e private, sovrintende ai rapporti di natura istituzionale della Società e cura, con l'ausilio del segretario dell'organo di amministrazione, l'idoneità, la completezza e la tempestività delle informative tra organi sociali.

Il Consiglio di Amministrazione è investito, tra gli altri, del potere di determinare gli obiettivi e le linee strategiche aziendali, nonché il profilo e i livelli di rischio della società definendone le politiche aziendali; di approvare e verificare l'assetto organizzativo e di governo societario; di approvare eventuali operazioni straordinarie; di approvare il sistema di controlli interni. Ha inoltre la facoltà di nominare uno o più Direttori Generali, conferire deleghe all'Amministratore Delegato e agli altri Consiglieri. Parimenti, l'Amministratore Delegato può nominare procuratori speciali per determinati atti o categorie di atti nei limiti del proprio potere.

Il Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea dei Soci ed è composto da tre membri effettivi e due supplenti che abbiano i requisiti di onorabilità e professionalità richiesti dalla normativa vigente.

La funzione di Revisione Legale dei Conti è esercitata da una Società di Revisione iscritta nel Registro dei revisori legali. I requisiti, le funzioni, il conferimento, la revoca e la cessazione dell'incarico sono regolati dalla legge.

Attività e modalità di lavoro

Per le attività svolte da S.G.I. S.p.A., sono individuabili le seguenti categorie:



- **Attività di amministrazione e servizi aziendali**, che coinvolge le seguenti funzioni:
 - Direzione finanziaria – CFO;
 - Affari legali e *Compliance* – ALC;
 - Sicurezza, Salute, Qualità, Ambiente e Sostenibilità aziendale – SISQ;
 - Trasformazione digitale;
 - Risorse Umane e Organizzazione – RUO;
 - Comunicazione esterna e Rapporti Istituzionali – CORI;
 - Amministrazione e Tesoreria – AMM;
 - Pianificazione, controllo, reporting e finanza – AMM;
 - Sistemi informativi– SINF;
 - Approvvigionamenti – APPR;
 - Servizi Generali – SEGE;
 - Supporto Leadership – SEGR;
 - Qualità Sicurezza e Ambiente – QSA.

- **Attività tecniche di progettazione, ingegneria, sopralluoghi sulla rete e sui cantieri, esercizio e manutenzione della rete**, che coinvolge le seguenti funzioni:
 - Direzione tecnica – CTO;
 - Gestione rete – GEST;
 - Realizzazione e gestione progetti – REAL;
 - Ingegneria – INST;
 - Qualità, Sicurezza e Ambiente – QSA;
 - Supporto tecnico e Dispacciamento – STED;
 - Misura – MISU;
 - Esercizio e manutenzione Area Ovest e Area Est – ESMAO/ESMAE;



- **Attività di permessistica, gestione autorizzazioni, concessioni**, che coinvolge le seguenti funzioni:
 - Permessistica e autorizzazioni – PERM;
- **Attività di pianificazione aziendale, affari regolatori e innovazione**, che coinvolge le seguenti funzioni, che coinvolge le seguenti funzioni:
 - Sviluppo business, strategia, affari regolatori e innovazione;
 - Originazione e Innovazione – ORI;
 - Gestione Commerciale – GECCO;
 - Affari Regolatori e Supporto ai Progetti di Sviluppo – REG.

Assetto organizzativo

La struttura organizzativa di S.G.I. S.p.A., come descritta dall'organigramma aziendale (cfr. allegato A), ha al suo vertice il CEO e si articola in più funzioni.

I compiti e le responsabilità aziendali possono essere così sintetizzati:

[omissis]

3.2. Destinatari del Modello

Il Modello e le disposizioni *ivi* contenute e richiamate devono essere rispettati dagli esponenti aziendali, da tutto il personale di S.G.I. S.p.A. e, in particolare, da coloro che si trovino a svolgere le attività sensibili.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello è destinato anche ai soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i *partner* commerciali, ecc.) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività.

La formazione del personale e l'informazione interna sul contenuto del Modello vengono costantemente



assicurate con le modalità in seguito descritte nella presente Parte Generale.

3.3. Adozione, attuazione e modifiche del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione che lo approva, mediante apposita delibera, su proposta dell'Amministratore Delegato. È cura del Consiglio di Amministrazione provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo.

Per l'individuazione di tali azioni, l'organo amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza (cfr. *infra* cap. 4).

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, compiti e poteri in merito alla cura, allo sviluppo e alla promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, anche avvalendosi della consulenza di professionisti esterni, può formulare in qualsiasi momento osservazioni e proposte di modifica attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo.

L'Amministratore Delegato può apportare al Modello modifiche di natura puramente formale o procedurale, per le quali si ritiene sufficiente una mera rettifica formale da allegare al presente Modello, senza necessità di una delibera del Consiglio di Amministrazione; le modifiche strutturali del Modello, invece, comprensive dell'inserimento di nuovi protocolli di gestione del rischio o di nuove valutazioni *compliance*, sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza provvede successivamente a monitorare in merito alla loro effettiva implementazione ed alla divulgazione dei contenuti all'interno della Società e, per quanto necessario, anche all'esterno della stessa.

Le verifiche sul Modello – sollecitate dal Consiglio di Amministrazione o dall'Organismo di Vigilanza – saranno di due tipi: *di diritto* e *di fatto*. Le prime interessano non solo l'aggiornamento normativo rilevante ai fini della *compliance* (fiscale, 231, sicurezza sul lavoro), ma anche gli atti societari e i contratti di maggiore rilevanza conclusi dalla Società. Le seconde consistono in una *review* di tutte le eventuali segnalazioni



ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alla problematica della responsabilità dell'impresa con interviste a campione. Le verifiche potranno essere condotte anche da soggetti terzi rispetto a quelli deputati alle funzioni di controllo e sorveglianza per assicurarne l'imparzialità. Dell'esito di queste attività viene condiviso un *report* con il Consiglio di amministrazione con cadenza annuale che viene predisposto dalla funzione di *audit* interno.



4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Introduzione

Ai sensi del Decreto 231, il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento è assegnato a un apposito Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (cfr. art. 6, co. 1, lett. b).

Tale Organismo deve ispirare la propria azione ai seguenti principi:

- controllo sull'effettività del Modello;
- vigilanza sull'adeguatezza del Modello;
- continuità di azione.

Esso dovrà:

- avere poteri di acquisizione e di richiesta di informazioni da e verso ogni livello e ambito operativo della Società;
- aver accesso a risorse finanziarie dedicate all'espletamento delle sue funzioni;
- segnalare eventuali violazioni del Modello;
- essere indipendente da responsabilità di gestione aziendale e autonomo rispetto ai vertici aziendali;
- essere designato ai sensi degli artt. 29 del Regolamento e *2-quaterdecies* del d.lgs. 101/2018, quale soggetto Autorizzato al trattamento dei dati a cui abbia accesso nell'esercizio delle proprie funzioni da parte del Titolare e attenersi alle istruzioni fornite dal Titolare al trattamento dei dati nella gestione dei flussi informativi di cui è destinatario;
- ***Nomina, durata, sostituzione dei membri***

L'Organismo di Vigilanza di S.G.I. S.p.A. è un organo collegiale composto da due professionisti esterni alla compagine sociale, scelti in base a requisiti di competenza e comprovata esperienza in merito ai compiti assegnati all'O.d.V. e un soggetto inserito nell'organico della Società con attribuzione di funzioni di controllo interno.



I membri dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal C.d.A. della Società che, a tal fine, deve garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

- **professionalità**, intesa come “possesso di adeguate competenze specialistiche”. I componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza dovrebbero essere scelti preferibilmente tra professionisti con esperienza maturata in ambito ispettivo, consulenziale e/o penalistico (avvocati, commercialisti, revisori, giuslavoristi, ecc.) o comunque tra soggetti che abbiano già maturato esperienza in analoghi organismi di controllo nel settore economico;
- **onorabilità**, intesa come assenza di cause di ineleggibilità, previste per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- **autonomia e indipendenza**, intese come (i) possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo; (ii) assenza di vincoli di parentela, entro il quarto grado, con gli Amministratori di S.G.I. S.p.A. e il Collegio Sindacale; (iii) assenza di legami con la Società derivanti da interessi economici rilevanti o di altra natura che possano generare conflitti o condizionare i doveri di controllo da esercitare ai sensi del Decreto 231; (iv) possibilità di relazionarsi direttamente con il vertice societario e gli organi di controllo;
- **continuità di azione**, da realizzarsi anche attraverso il supporto di una struttura internadedicata; l'O.d.V. è organismo dedito esclusivamente all'espletamento delle funzioni assegnategli e non possono, pertanto, venir ad esso attribuite ulteriori funzioni. I professionisti eletti, che costituiscono l'Organismo di Vigilanza devono, al momento dell'accettazione dell'incarico, rilasciare formale dichiarazione di sussistenza, in capo alla propria persona, dei sopra indicati requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza.

Il C.d.A. deve garantire autonomia e indipendenza all'Organismo di Vigilanza attraverso:

- il rispetto dei criteri di nomina sopra enunciati;
- l'attribuzione dei poteri che di seguito verranno elencati;
- l'approvazione annuale del *budget* di spesa;
- la dotazione di strumenti idonei per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi, se del caso, di ausili specializzati esterni.



È rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza, in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, tutte le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

I requisiti soggettivi di onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice aziendale dovranno essere attestati dall'Organismo di Vigilanza con una dichiarazione resa al C.d.A. ogni anno, ai sensi dell'art. 46 D.P.R. n. 445/2000.

L'Organismo di Vigilanza si impegnerà in particolare a dare tempestiva comunicazione al C.d.A. della Società di eventuali variazioni rispetto a quanto dichiarato.

In particolare:

1. l'Organismo di Vigilanza rimane in carica da uno a tre anni, con possibilità di rinnovare il mandato per un massimo di due volte, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, che stabilisce alla seduta di nomina il compenso spettante per gli incarichi assegnati;
2. l'Organismo di Vigilanza decade in caso di perdita dei requisiti di eleggibilità, onorabilità, professionalità e indipendenza;
3. l'Organismo si intende, altresì, decaduto se la Società incorre in sentenza di condanna per violazione del Decreto 231 a seguito di accertata inadeguatezza ovvero omissione dell'attività di vigilanza;
4. l'Organismo di Vigilanza non può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca può anche intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- a.* una grave negligenza nell'espletamento dei compiti assegnati;
- b.* una ingiustificata mancata attività di report con il Consiglio di Amministrazione;
- c.* l'interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente della Società;
- d.* l'accertamento della sussistenza di conflitto di interesse.

La rinuncia può essere esercitata in qualsiasi momento tramite comunicazione al C.d.A. o all'Amministratore Delegato.



- **Compenso e capacità di spesa**

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è fissato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo deve essere dotato di autonoma capacità di spesa, sulla base del *budget* assegnatogli dal Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale su proposta dell'O.d.V. stesso, commisurata con i compiti da svolgere.

Tale capacità potrà essere esercitata per le esigenze derivate dall'espletamento dei compiti assegnati ed ogniqualvolta l'Organismo di Vigilanza decida di avvalersi di servizi o di professionisti esterni al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento, nell'ambito dell'attuazione delle disposizioni di cui al Decreto 231.

4.4. Regole di funzionamento e convocazione

Regolamento

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e, una volta costituito, è tenuto a dotarsi di proprie regole di organizzazione e funzionamento. Il Regolamento deve prescrivere tempi e modalità di svolgimento delle riunioni del collegio, con obbligo di verbalizzazione.

L'Organismo potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Delegato per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Annualmente, in concomitanza con l'approvazione del bilancio sociale, ovvero con cadenza più frequente in accordo con l'Amministrazione e secondo quanto stabilito dal regolamento interno, l'Organismo di Vigilanza redige una relazione che consegna al C.d.A. che deve riepilogare l'attività svolta nel corso dell'esercizio e le eventuali criticità emerse; rendere conto del *budget* di spesa; evidenziare le modifiche non strutturali apportate dalla Società al Modello nel corso dell'esercizio.

Semestralmente, invece, l'Organismo di Vigilanza scambia un flusso informativo con la funzione di *audit* interno nelle forme e nelle modalità indicate nel regolamento approvato dall'Organismo di Vigilanza per il monitoraggio dell'applicazione dei protocolli 231.



4.5. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di vigilare con autonomi poteri di controllo e iniziativa:

- **sull'attività di diffusione del Modello** all'interno della Società e di informazione nei confronti dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, collaboratori etc.).

In particolare, l'O.d.V. deve promuovere idonee iniziative per la diffusione, l'informazione e la comprensione del Modello;

- **sull'attività di formazione** sui contenuti del Decreto 231 e del Modello nei confronti di tutto il personale dipendente e a contratto libero professionale della società, così come meglio descritto nel successivo capitolo 5.

A tal fine, esso deve:

- definire, insieme all'organo gestorio e alla funzione di *audit* interno (i) i programmi di formazione per il personale dipendente e a contratto libero professionale e (ii) il contenuto delle comunicazioni periodiche agli organi sociali, al personale dipendente e ai collaboratori esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto 231;
- verificare la completa attuazione dei piani di formazione sul Decreto 231 e sul Modello;
- **sull'osservanza e sul funzionamento delle prescrizioni del Modello** da parte dei suoi Destinatari:

Più precisamente, esso deve – con il supporto della funzione di *audit* o di controllo interno:

- attivare le procedure di controllo e verificare che le stesse siano adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto 231;
- disporre periodicamente verifiche su determinate operazioni, processi o atti ~~scaduti~~ posti in essere nell'ambito delle aree di attività sensibili;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività sensibili.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante; deve essere tenuto costantemente informato dagli organi sociali e dai responsabili delle



unità operative sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione dei reati;

- effettuare verifiche relative al grado di conoscenza acquisito dal personale dipendente rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto 231 e dal Modello adottato, anche tramite interviste a campione;
- attivare indagini interne, anche con l'eventuale collaborazione delle strutture aziendali, per la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello e per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
- segnalare al responsabile dell'Ufficio Risorse Umane l'eventuale accertata violazione del Modello;
- **sulla reale efficacia e adeguatezza del Modello** in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231, nonché sull'opportunità di aggiornamento del Modello e delle relative procedure, laddove riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, l'O.d.V. deve:

- ricevere aggiornamenti in merito alle evoluzioni dell'attività aziendale e della mappatura delle attività "a rischio reato" e dei relativi processi sensibili;
- esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto 231, nonché sulla efficace attuazione dello stesso (presentando apposita relazione annuale al C.d.A.);
- verificare periodicamente l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- collaborare con le altre unità organizzative interessate, proponendo agli organi competenti (C.d.A.) eventuali correzioni e adeguamenti.

Resta fermo che nell'espletamento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può assumere informazioni da qualsiasi struttura e/o persona della Società, accedere a tutti i documenti aziendali, avvalendosi anche di funzioni interne, per effettuare accertamenti e verifiche presso qualunque unità



organizzativa.

4.6. I flussi informativi e le segnalazioni da parte dell'organismo di Vigilanza e le relazioni con gli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato e la funzione di *audit* interno, avente ad oggetto il riepilogo delle attività svolte nel corso delle proprie funzioni (ad esempio tutte le verifiche sulle operazioni e i processi nell'ambito dell'area delle attività sensibili; sull'attività di formazione svolta dal personale; sull'operatività dei presidi di controllo del Modello, etc.) e una valutazione sull'adeguatezza e efficace attuazione del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto 231, proponendo nel caso interventi di adeguamento o correttivi;
- la seconda, su base annuale, nei confronti del Collegio Sindacale e del C.d.A. con un rapporto scritto che dovrà contenere informazioni: sull'attività svolta e sulla gestione finanziaria del *budget* assegnato, motivando gli eventuali scostamenti; in merito alle eventuali proposte di variazioni da apportate al Modello e alle procedure che formano parte integrante dello stesso; sulle segnalazioni ricevute nel corso dell'esercizio, suddividendole per ciascuna attività a rischio e indicando le strutture coinvolte, unitamente a una sintesi degli esiti; sull'eventuale presenza di violazioni accertate del Modello; sull'adozione di un programma annuale delle verifiche ai sensi del Decreto 231, anche in base al piano di spesa per l'esercizio successivo.

Gli incontri con gli Organi Sociali cui l'O.d.V. riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'O.d.V. secondo le modalità indicate nel regolamento adottato dall'organismo.

I Consiglieri di amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V. il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la formale convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.



4.7. I flussi informativi e le segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili e ai fini di espletare l'attività di vigilanza di cui all'art. 6, comma 2, lettera d), è destinatario di specifici flussi informativi da parte dei Destinatari del Modello. La raccolta di tali flussi informativi avviene mediante il loro inoltro all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza: odv@sgispa.com.

Le segnalazioni verso l'O.d.V. possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

Quanto agli obblighi di informativa generali, con cadenza almeno semestrale, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- (i)* la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti e le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto 231. A tale proposito è fatto obbligo ai Destinatari del Modello di dare comunicazione all'O.d.V. in merito alla pendenza di procedimenti penali a proprio carico per reati commessi nello svolgimento delle proprie funzioni professionali o comunque per reati uno dei reati-presupposto del Decreto 231;
- (ii)* i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, nonché fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- (iii)* le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal Decreto 231, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- (iv)* le violazioni o sospetta violazione del Codice Etico e delle regole previste dal Modello, comprensivo degli eventuali Protocolli di prevenzione. Tale obbligo grava su tutti i Destinatari che, nello



svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza delle suddette violazioni. Ciascuna segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata e dovrà evidenziare tutte le informazioni necessarie e sufficienti a identificare i termini della violazione, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di attivarsi tempestivamente e in modo efficace nelle attività di indagine. Le segnalazioni possono pervenire all'Organismo di Vigilanza sia in forma cartacea, sia in forma elettronica; a tal proposito, l'indirizzo di posta elettronica (protetto da *password*) di riferimento dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere divulgato a tutti i dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti e fornitori della Società. L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti che si rendessero necessari. L'eventuale decisione di non dar corso allo svolgimento di indagini interne dovrà essere motivata, documentata e conservata insieme agli atti dell'O.d.V. stesso.

In particolare, poi, S.G.I. S.p.A., ferma restando la possibilità per l'Organismo di Vigilanza di chiederne ulteriori, ha individuato alcune delle informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse semestralmente e tenute a disposizione dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali competenti in coerenza con l'assetto organizzativo e le attività sensibili svolte dalla Società,:

- (i) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- (ii) i prospetti riepilogativi dei contratti di appalto affidati a seguito di procedure di affidamento rientranti nell'ambito di applicazione del d.lgs. 36/2023 (Codice dei contratti pubblici) almeno per importi superiori alle soglie di rilevanza europea;
- (iii) le notizie relative a commesse, concessioni, permessi e autorizzazioni attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- (iv) i prospetti riepilogativi degli atti inerenti alle operazioni societarie eseguite dalla Società;
- (v) le schede, i verbali e, in genere, i documenti comprovanti le modalità di definizione e redazione del bilancio (anche consolidato);
- (vi) i prospetti di calcolo delle imposte e le dichiarazioni fiscali obbligatorie;



(vii) il sistema di deleghe di S.G.I. S.p.A.

Periodicamente, l'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, alle funzioni AMM e SEGE eventuali modifiche della lista sopra indicata, da concordarsi con l'Amministratore Delegato e da applicarsi, senza una necessaria modifica formale della presente Parte Generale e/o approvazione da parte del CdA.

In ultimo, si consideri che la Società si è resa conforme alle prescrizioni introdotte con il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha recepito nell'ordinamento italiano a direttiva (UE) 2019/1937, sulla «*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*», adottando un sistema di canali per le segnalazioni interne, che consentono al segnalante di inoltrare la comunicazione all'O.d.V. sia in forma *aperta* o *confidenziale*, sia in forma *anonima*, conformemente alla vigente disciplina. Per l'esautiva delineazione del flusso informativo qui richiamato, si rimanda al relativo protocollo (cfr. Protocollo di segnalazione degli illeciti c.d. *whistleblowing* adottato dalla Società il 30 novembre 2023) cui si rinvia.



5. Il sistema disciplinare

5.1. Introduzione

La definizione di misure disciplinari, applicabili in caso di violazione delle regole previste dal Modello, rende efficiente l'azione svolta dall'Organismo di Vigilanza e ha l'obiettivo di garantire l'efficacia del Modello stesso.

L'applicazione del sistema disciplinare, al quale verrà data ampia diffusione mediante pubblicazione nei file di condivisione aziendali, presuppone la violazione del Modello e prescinde dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale/civile/amministrativo avviato dall'autorità giudiziaria.

S.G.I. S.p.A. procede a una graduazione delle sanzioni applicabili, con riferimento al differente grado di pericolosità e/o gravità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

In particolare, la tipologia e l'entità della sanzione varieranno in funzione dei seguenti fattori:

1. elemento soggettivo della condotta, a seconda, cioè, che quest'ultima sia stata contraddistinta da dolo, colpa, negligenza o imperizia;
2. rilevanza oggettiva degli obblighi violati;
3. livello di responsabilità gerarchica e/o ruolo tecnico ricoperto dall'autore del comportamento, oggetto di sanzione;
4. eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione delle regole previste dal Modello;
5. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
6. eventuale reiterazione delle condotte sanzionabili.
7. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6, co. 2, lettera e) del Decreto 231, le sanzioni previste nei successivi paragrafi verranno applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale di S.G.I.



S.p.A. che abbia posto in essere illeciti disciplinari derivanti da:

8. mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello (che si intende, in ogni caso, comprensivo di eventuali protocolli, procedure o *policies* rilevanti, contenute sia nella Parte Speciale che negli allegati del Modello) o dal Codice Etico;
9. mancato rispetto delle norme previste nell'ambito della normativa sulla Sicurezza sul Lavoro;
10. mancata e ingiustificata partecipazione agli incontri di formazione organizzati dalla Società sul funzionamento del Modello e, in generale, sul Decreto 231;
11. mancato rispetto delle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti (verbali, relazioni, report, etc.) previsti dal Modello;
12. omessa vigilanza dei superiori gerarchici sui propri sottoposti in merito all'applicazione del Modello;
13. violazioni e/o elusioni del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Eventuali violazioni sostanziali delle singole regole di comportamento contenute nel Modello e delle correlate procedure aziendali, costituiscono *(a)* nel caso di dipendenti, inclusi i dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 c.c. e 2106 c.c.; illecito disciplinare; nonché fatto pregiudizievole al riconoscimento di eventuali parti variabili della retribuzione e/o bonuse/o incentivi e saranno regolate come di seguito specificato; *(b)* nel caso di consiglieri e di componenti del Collegio Sindacale, l'inosservanza dei doveri loro imposti dall'ordinamento e/o dallo statuto; *(c)* nel caso di soggetti terzi, inadempimento contrattuale tale da legittimare, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la possibilità di agire per ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito.

5.2. Misure nei confronti dei Consiglieri, dei Sindaci e/o dei membri dell'OdV

La Società valuta con assoluto rigore le inosservanze o possibili infrazioni al Modello 231 poste in essere da



coloro che sono posti al vertice della Società e ne rappresentano l'immagine verso le istituzioni pubbliche, i dipendenti, gli azionisti e il pubblico in generale. Il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che essi siano rispettati da coloro che definiscono le scelte e le strategie aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Fuori dai casi disciplinati dal Protocollo whistleblowing, in caso di violazione da parte di uno o più Consiglieri, non legati alla Società da un rapporto di lavoro, e/o componenti del Collegio Sindacali e/o membri dell'OdV, di cui il Presidente dell'OdV sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle sue funzioni, quest'ultimo informa il Presidente del CdA e il Presidente del Collegio Sindacale, i quali provvedono ad effettuare l'istruttoria per l'accertamento delle possibili insosservanze e infrazioni e assumono le iniziative più opportune, conformemente ai poteri attribuiti loro dall'ordinamento e/o dallo Statuto. Qualora il soggetto interessato dalla segnalazione sia il Presidente del CdA e/o il Presidente del Collegio Sindacale e/o il Presidente dell'OdV, il membro più anziano dell'organo collegiale di rispettiva appartenenza partecipa all'istruttoria in sostituzione dell'interessato e assume le iniziative conformemente a quanto sopra descritto.

Ai fini dell'adozione degli eventuali provvedimenti disciplinari (che possono consistere anche nella revoca, parziale o totale, delle deleghe organizzative o delle cariche, nei casi più gravi), viene convocata l'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti di competenza nei confronti dei soggetti responsabili della violazione e l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

5.3. Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nella categoria dei dirigenti

In caso di segnalazione di violazione accertata dall'Organismo di Vigilanza, commessa da dirigenti, delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ferma l'applicazione del Protocollo per il whistleblowing,



il Presidente dell'OdV ne informa l'Amministratore delegato, il quale avvia l'istruttoria ai fini dell'accertamento della stessa per l'eventuale apertura del procedimento disciplinare relativo, compatibilmente con le previsioni di legge, il Contratto collettivo e il sistema disciplinare interno della Società.

La Società, in attuazione del principio di gradualità e di proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità delle violazioni commesse, si riserva la facoltà – nel rispetto delle regole indicate al par. 5.1. *supra* – di applicare nei confronti dei dirigenti le misure ritenute adeguate, fermo restando che la risoluzione del rapporto di lavoro richiede il rispetto del principio di sola giustificatazza previsto dal CCNL di riferimento. Le inosservanze o infrazioni del Modello 231 possono comportare l'applicazione del sistema disciplinare adottato dalla Società tra cui le seguenti sanzioni:

a. Diffida

Nel caso di:

- inosservanza non grave di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello;
- adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei propositi, di irregolarità commesse da altri dipendenti.

Oltre all'eventuale risarcimento del danno cui il dirigente potrà essere tenuto, potranno essere applicate in aggiunta sanzioni patrimoniali, in relazione alla gravità delle inosservanze e/o delle omesse segnalazioni e tolleranze.

b. Licenziamento ex art. 2118 c.c.

Nel caso di:

- grave inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello stesso;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi



di reato sanzionato dal Decreto 231 di una gravità tale da esporre la Società a una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la Società stessa, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

c. Licenziamento per giusta causa

Nel caso di:

- adozione di un comportamento in palese grave violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

In attesa di deliberare la definitiva sanzione disciplinare, la Società può disporre l'allontanamento temporaneo del dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario a svolgere tutti gli accertamenti richiesti.

Per quanto riguarda l'accertamento e la valutazione delle infrazioni e la conseguente irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli Organi Sociali e funzioni aziendali per i procedimenti disciplinari ordinari.

Sono in questa sede richiamate tutte le disposizioni, previste dalla legge e dai Contratti Collettivi applicati, relativi alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Le disposizioni del presente paragrafo trovano piena applicazione anche nel caso in cui la violazione delle prescrizioni del Modello 231 sia ascrivibile ad un Consigliere, che sia tuttavia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato.



5.4. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

Con riguardo ai dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema sanzionatorio delineato dal CCNL e richiamate nel sistema disciplinare interno della Società attualmente vigente.

Fermi restando i criteri di valutazione della gravità dell'inosservanza o infrazione esposti al par. 5.1. *supra*, con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali e aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni di cui all'art. 30 (richiamo verbale; ammonizione scritta; multa fino a un massimo di 3 ore di retribuzione; sospensione fino a un massimo di 3 giorni; licenziamento) del CCNL, nei seguenti termini.

a. Richiamo verbale

Nel caso di:

- lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale, delle procedure aziendali previste dal Modello e/o del sistema dei controlli interni;
- tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, delle procedure aziendali e del sistema dei controlli interni.

Si ha lieve inosservanza nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

b. Ammonizione scritta

Nel caso di:

- inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle procedure



aziendali previste dal Modello e/o del sistema dei controlli interni;

- tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, delle procedure aziendali e del sistema dei controlli interni;
- mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate;
- reiterazione dei comportamenti rappresentanti lieve inosservanza.

Si ha inosservanza colposa nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo e/o non abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

c. Multa

Nel caso di:

- violazione colposa riguardante una procedura relativa alle aree/attività a rischio commissione reati i sensi del Decreto 231, tale da compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

L'applicazione della multa, che dovrà essere d'importo non superiore a tre ore della retribuzione base, dovrà avvenire nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL di categoria.

d. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni

Nel caso di:

- inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle procedure previste dal Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.



e. Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ai sensi del Decreto 231

Nei confronti di lavoratori sottoposti a indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale. Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico e il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

f. Licenziamento per giusta causa (ex art. 2119 c.c.)

Per notevoli violazioni (dolose o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative Procedure aziendali, tali da provocare grave nocimento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più fatti illeciti che rappresentino presupposti dei reati, ovvero a titolo di esempio:

- infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del Decreto 231 di gravità tale, o per la dolo del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o delle relative procedure, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal Decreto 231;
- infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolo del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività



o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

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.

In particolare,

- 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 oppure avergli assegnato un termine di cinque giorni per presentare le proprie giustificazioni;
- per i provvedimenti disciplinari dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni da tale contestazione nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i quindici giorni successivi, tali giustificazioni si riterranno accolte;
- il provvedimento dovrà essere emanato entro quindici giorni dalla scadenza del termine assegnato per le giustificazioni anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione;
- 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, salvo il caso di conseguente licenziamento disciplinare;
- la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;
- il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

L'accertamento delle suddette infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e/o del Datore di Lavoro nel caso di infrazioni al sistema della salute e sicurezza sul lavoro), la gestione dei provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza della Direzione Risorse



Umane 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.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

5.5. Misure nei confronti dei collaboratori esterni

La violazione del Modello da parte di collaboratori esterni della Società può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali contenute nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la facoltà di richiesta del risarcimento qualora le suddette violazioni possano arrecare danni concreti alla Società.

Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione o lettere di incarico, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

A tal fine, la presente Parte Generale del Modello e il Codice Etico dovranno essere consegnati a tutti i collaboratori esterni della Società, con apposita accompagnatoria firmata per ricevuta e presa d'atto. La Società valuta, in base al contenuto del contratto, la condivisione della sezione della Parte Speciale di rilievo per l'attività sensibile.

5.6. Misure nei confronti dei fornitori

La violazione del Modello da parte di fornitori della Società può determinare la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c. La Società provvede, ai fini dell'assolvimento degli impegni previsti dalle "clausole 231" inserite nei contratti, alla condivisione del Codice Etico, della presente Parte Generale del Modello e del protocollo di segnalazione degli illeciti, c.d. *whistleblowing*, con apposita



accompagnatoria firmata per ricevuta e presa d'atto. Valuta, in base al contenuto del contratto, la condivisione della sezione della Parte Speciale di rilievo per l'attività sensibile.

Le regole di condotta devono ritenersi vincolanti per i comportamenti posti in essere da tutti i Destinatari del Modello e sono suscettibili di modifiche e/o integrazioni in ragione dell'evoluzione delle norme di legge e delle mutate esigenze aziendali.



6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

Al Modello sarà garantita la massima diffusione e pubblicità mediante la pubblicazione della Parte Generale dello stesso (salvo oscuramento dei dati sensibili relativi all'organizzazione dell'assetto aziendale e relativo mansionario) e del Codice Etico sul sito internet di S.G.I. S.p.A.

Tutto il personale deve essere informato sul contenuto del Decreto 231 e dell'intero Modello tramite invio del Modello stesso attraverso posta elettronica oppure tramite circolari interne che informino sull'adozione e sulla reperibilità dello stesso nella cartella condivisa caricata sul *server* aziendale.

I documenti presenti in tale spazio devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni delle normative esterne e del Modello stesso.

La componente del Modello relativa al Sistema Disciplinare e Sanzionatorio dovrà inoltre essere esposta nelle bacheche aziendali, così come previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, l. 20 maggio 1970, n. 300. Ai nuovi assunti deve essere consegnato un *set* informativo, con il quale assicurare loro le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale *set* informativo deve contenere le indicazioni per l'immediato reperimento del Codice Etico e del Modello (costituito sia dalla Parte Generale che dalla Parte Speciale e dei relativi allegati) in formato elettronico.

I dipendenti sono tenuti a rilasciare una dichiarazione sottoscritta, ove si attesti la ricezione del *set* informativo nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

È, inoltre, necessario prevedere analogha informativa e pubblicità del Codice Etico e del Modello, (ma limitatamente alla Parte Generale) per i collaboratori esterni (ad esempio, consulenti), nonché per i collaboratori a contratto, cosiddetti parasubordinati, e *outsourcer*, e di quelle procedure interne (contenute nell'allegato B), nonché della sezione della Parte Speciale del Modello, rilevanti in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di reato presupposto del Decreto 231.

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello, una volta che sia stato diffuso e consegnato, e



sensibilizzare il personale sul rispetto della normativa e sull'osservanza dei principi e dei protocolli in esso contenuti, devono essere previste specifiche attività formative definite all'interno di apposito e organico piano formativo. Tale piano formativo dovrà essere articolato attraverso specifiche attività (ad esempio, corsi, seminari, ecc.) a cui è posto l'obbligo di partecipazione.

La partecipazione alle attività di formazione previste dal piano formativo rappresenta una condizione essenziale non solo a garanzia dell'effettiva attuazione del Modello, ma anche ai fini della corretta osservanza dello stesso, anche in relazione a quanto previsto dal sistema sanzionatorio (di cui al capitolo 5 del presente Modello).

La formazione è obbligatoria per tutti i livelli aziendali.

Deve essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi ed è compito dell'Organismo di Vigilanza pianificare adeguatamente, con la funzione aziendale preposta, l'attività di formazione dei dipendenti, e dell'organo gestorio di S.G.I. S.p.A. sui contenuti del Codice Etico, del Modello e gli eventuali protocolli operativi, sulle modalità di attuazione ad essi relativi, sul livello di rischio di ogni singola area aziendale e sul sistema sanzionatorio previsto in caso di mancata osservanza dei suddetti documenti di *governance* aziendali.

La formazione deve prevedere i seguenti contenuti:

1. una parte comune per tutti i Destinatari, avente ad oggetto la normativa di riferimento, il Modello nella sua Parte Generale, nella Parte Speciale trasversalmente applicabile a tutte le funzioni, comprensiva degli allegati e il Codice Etico della Società;
2. una parte specifica destinata a interessare singole attività sensibili e le funzioni competenti, con indicazione dei protocolli settorializzati in base agli ambiti operativi: essa deve essere finalizzata a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili e i presidi specifici delle aree di competenza dei singoli operatori (c.d. *skill-based learning*).
3. una parte finale relativa al funzionamento del protocollo di segnalazione degli illeciti (c.d. *whistleblowing*). I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa e del Modello; nel caso di aggiornamento significativo della normativa di riferimento, la formazione deve prevedere le necessarie integrazioni.



L'Organismo di Vigilanza potrà chiedere alla Società riscontro in merito alla completa attuazione dei piani formativi, raccogliere le evidenze relative all'effettiva partecipazione ai corsi nonché effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto 231, del Modello e delle procedure aziendali.

Società Gasdotti Italia S.P.A.

P.I. 04513630964

REA MI - 1753569

Contatti

Tel

0775.88601

Email

segreteria@sgispa.com

Pec

sgispa@legalmail.it

Sedi

Sede legale

Via della Moscova, 3 - Milano

Altre sedi

FROSINONE - Via dei Salci, 25

ROMA - Via Toscana, 10

CHIETI - Via Padre Ugo Frasca snc

LARINO - Contrada Monte Arcano snc