Redatto ai sensi del

DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 e smi

Questo documento è di proprietà della

Vitalegas S.r.l.

Ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla società medesima.

☐ **COPIA CONTROLLATA. N°** ……

Distribuita a: **il:**

☐ **COPIA NON CONTROLLATA. N°** ……

Distribuita a: **il:**

Ed.	Rev.	Data	Redazione	Approvazione	Note
1	0	20.02.2023	RSG	DIR	Prima emissione

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

INDICE

0. DEFINIZIONI 4
1. IL D.LGS. 231/01 4
1.1. I reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'Ente. 5
1.2. I soggetti destinatari. 7
1.3. L'esimente di cui all'art. 6 del D.LGS. 231/01. 7
1.4. Le vicende modificative dell'Ente. 8
1.5. Reati commessi all'estero. 8
1.6. Specificità del presente Modello. 8
1.6.1. In relazione alla prevenzione dei reati colposi. 13
1.7. Aspetti tecnici e procedurali seguiti per la redazione del presente Modello. 16
1.7.1. In relazione al trattamento dei dati personali. 17
2. PROCESSO DI RISK MANAGEMENT 17
2.1. Attività istituzionali. 18
2.2. Ordinarie attività aziendali 18
2.3. Caratteristiche essenziali del Modello 18
2.4. Attività sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. 19
2.5. Attività sensibili negli adempimenti societari, finanziari ed antiriciclaggio. 22
2.6. Attività sensibili e sicurezza sul lavoro. 23
2.7. Attività sensibili: reati informatici e relativi al trattamento dei dati personali. 23
2.8. Attività sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali. 24
2.9. Attività sensibili in materia di violazione del diritto d'autore 24
2.10. Attività sensibili in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria. 24
2.11. Attività sensibili: impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare. 24
2.12. Attività sensibili: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e delitti contro l'industria e il commercio. 24
2.13. Attività sensibili: criminalità organizzata. 25
2.14. Attività sensibili: delitti contro la personalità individuale e pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili. 25
2.15. Attività sensibili: reati Tributari 25
3. PASSAGGI PROCEDURALI PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO. 25
3.1. Componenti del Modello 26
3.2. Le linee guida ANCE 27
4. L'ADOZIONE DEL MODELLO 28
5. SCOPO E PRINCIPI DEL MODELLO 28
5.1. Principi fondanti 28
5.2. Principi ispiratori. 28

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

5.3. Struttura del Modello. 29
6. COORDINAMENTO, VERIFICA, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO 29
6.1. Modifiche sostanziali. 29
7. CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE 30
7.1. Il Codice Etico. 30
8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA ED IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE. 31
8.1. L'Organismo di Vigilanza in relazione alla prevenzione dei reati colposi. 31
8.1.1. Composizione. 32
8.1.2. Svolgimento dell'attività di controllo. 33
8.2. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza. 33
8.3. Le cause di incompatibilità. 34
8.4. Competenze giuridiche dell'Organismo di Vigilanza 36
8.5. Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e la società "controllata". 36
8.6. Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza 36
8.7. Doveri dell'Organismo di Vigilanza. 37
8.8. Dotazioni dell'Organismo di Vigilanza. 38
8.9. Riepilogo dei poteri e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza 38
8.10. Profili penali della responsabilità dell'Organismo di Vigilanza 39
8.11. Il responsabile per la prevenzione della corruzione. 40
9. FLUSSI INFORMATIVI 40
9.1. Obblighi di trasmissione informativa verso l'Organismo di Vigilanza 40
9.2. Modalità e formalità delle informative. 41
9.3. Legge 30 novembre 2017 n. 179 (Whistleblowing) 41
9.4. Sistema di Whistleblowing nel Modello ex. D.LGS. 231/2001 42
10. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE 42
10.1. Modalità di diffusione. 43
11. SISTEMA DISCIPLINARE 44
11.1. I provvedimenti sanzionatori 45
11.1.1. Tipologia di sanzioni e destinatari 45
12. ALLEGATI 46
Costituiscono parte integrante del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo anche le seguenti parti Speciali ed allegati: 46

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

0. DEFINIZIONI

Vitalegas S.r.l.: Società oggetto del presente Modello.

Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 200"*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Ente o Società: Nel presente documento il termine Ente si riferisce a Vitalegas S.r.l.

Destinatari: Soggetti cui è rivolto il modello, più precisamente le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso; le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti poco sopra indicati.

Apicali: Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso.

Sottoposti: Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.

Modello: Complesso di principi di comportamento e di Protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo già vigenti nell'Ente (Organigrammi, Mansionari, Disposizioni Operative, Manuali Operativi, Ordini di Servizio, Procure, Deleghe, ecc…).

Il modello prevede, inoltre, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza e la definizione del sistema sanzionatorio.

Organismo di Vigilanza: Organo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Protocollo (o Procedura): Specifica procedura per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi aziendali.

Operazione sensibile - processi sensibili: Operazioni, procedure e attività ritenute a rischio di commissione di reati a norma del Decreto.

Responsabile di funzione: Figura chiamata a rispondere del processo e/o mettere a disposizione le sue risorse in termini di persone, tecnologie e sistemi.

Consulenti: I soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Vitalegas S.r.l. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

Partner: Le controparti contrattuali di Vitalegas S.r.l., sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinata ad operare con Vitalegas S.r.l. nelle attività ordinarie e sensibili.

1. IL D.LGS. 231/01

Il D.LGS. 8 giugno 2001, n. 231, di attuazione della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti, coinvolgendo nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli stessi e, quindi, gli interessi economici dei soci.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

L'innovazione normativa è rilevante, in quanto né l'Ente né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'Ente.
Il Giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alla società, nonché l'adeguamento ed efficacia degli strumenti posti in essere per evitare il commettersi di reati.
Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di 'responsabilità penale delle aziende'.
Le sanzioni applicabili alla società, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo alla società medesima di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.
Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal Giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società.
Le sanzioni interdittive sono:

a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della Società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal Giudice anche in via cautelare.
Parimenti applicabili dal Giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzioni pecuniarie).
L'adozione di un modello organizzativo ex D.LGS. 231/2001 è stata, negli ultimi anni, considerata come condizione necessaria per poter operare con le P.A. ovvero in regime di accreditamento con grandi realtà o per servizi e opere essenziali.
La legislazione vigente rende evidente come il generale orientamento sia quello di valorizzare in misura crescente l'adozione dei modelli di organizzazione ex D.LGS. 231/2001, concepiti alla stregua di strumenti potenzialmente in grado di garantire alla controparte pubblica e privata un effettivo innalzamento dei livelli di legalità, appropriatezza ed efficienza nelle prestazioni rese.

1.1. I reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'Ente.

La disciplina in esame si applica solo ad alcune tipologie di reati, di seguito indicati così come previsti dalla disciplina di riferimento, e non solo alle fattispecie astrattamente riferibili all'attività svolta da Vitalegas S.r.l.:

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

1. indebita percezione di erogazioni pubbliche;
2. truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
3. frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico;
4. concussione;
5. corruzione; corruzione e istigazione alla corruzione 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
6. peculato;
7. abuso d'ufficio;
8. traffico di influenza illecite;
9. corruzione tra privati;
10. induzione indebita a dare o promettere utilità
11. falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo;
12. falsità in Bilancio, nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali;
13. impedito controllo;
14. formazione fittizia del capitale;
15. indebita restituzione dei conferimenti;
16. illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
17. illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
18. operazioni in pregiudizio dei creditori;
19. indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
20. indebita influenza sull'assemblea;
21. aggiotaggio;
22. abusi di mercato;
23. ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza;
24. delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
25. tutti quei delitti che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999;
26. delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale;
27. omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
28. ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, auto riciclaggio;
29. delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
30. delitti transnazionali di cui all'art. 10 L. 146/2006;
31. delitti contro l'industria e il commercio;
32. delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
33. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

giudiziaria;
34. reati ambientali;
35. impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare.
36. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
37. razzismo e xenofobia;
38. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
39. reati tributari;
40. delitti di contrabbando;

Per concludere è utile ricordare come l'art. 23 del Decreto punisca l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva e lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.
Lo scenario appena descritto è destinato continuamente a mutare, in quanto dalla sua entrata in vigore il Decreto è stato arricchito di nuove figure delittuose da cui discende la responsabilità amministrativa degli Enti, per cui si assisterà nel futuro alla introduzione di nuovi reati con conseguente necessità di interventi sul presente Modello.

1.2. I soggetti destinatari.

L'articolo 1, comma II del Decreto indica quali soggetti destinatari della normativa ***"gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica"***, disciplina cui non sottostanno lo Stato, gli Enti pubblici territoriali e gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
Questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione dei reati sopra indicati da parte di soggetti legati a vario titolo all'Ente e solo nell'ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso.
Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'Ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'Ente.

1.3. L'esimente di cui all'art. 6 del D.LGS. 231/01.

L'articolo 6 contempla una forma di esonero da responsabilità dell'Ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.
Il sistema prevede la costituzione di un Organo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello.
L'esonero dalle responsabilità dell'Ente passa attraverso il giudizio d'idoneità ed adeguatezza del sistema interno di organizzazione e controlli, che il Giudice penale è chiamato a formulare in occasione di un procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito.
Obiettivo, quindi, di questi modelli di organizzazione e controllo, è l'esito positivo di tale giudizio di idoneità: facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del Modello e la sua effettiva

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

applicazione.
La mancata attuazione di tali Modelli, pur non essendo obbligatoria, espone l'Ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori o dipendenti.
In caso di incidente di percorso addirittura i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il modello, abbiano impedito all'Ente di usufruire del meccanismo di esonero dalla responsabilità.

1.4. Le vicende modificative dell'Ente.

Il Decreto disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente per le sanzioni irrogate con riferimento alle vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.
In particolare, in caso di trasformazione, l'Ente 'trasformato' rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.
Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'Ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione stessa.
In linea generale, in caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.
Gli Enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'Ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.
Per quanto riguarda la fattispecie di scissione o conferimento d'azienda, il D.LGS. 231/2001 prevede una disciplina unitaria.
In particolare, in caso di cessione d'azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute per illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza.
È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente.

1.5. Reati commessi all'estero.

Per concludere questa breve disamina è utile sottolineare come l'art. 4 del D.LGS. 231/2001 si occupa dei reati commessi all'estero nel caso in cui l'Ente abbia la sede principale in Italia.
Nello specifico, tale norma ha costruito come recessiva la giurisdizione dello Stato italiano in tutti i casi in cui nei confronti dell'Ente proceda lo Stato del *locus commissi delicti*; inoltre, ha previsto una esplicita richiesta del Ministro della giustizia in tutti i casi in cui, ai sensi degli articoli 9 e 10 del codice penale, tale richiesta debba essere formulata nei confronti della persona fisica.

1.6. Specificità del presente Modello.

Prima, però, di procedere oltre, è necessario soffermarsi sulle specificità che hanno riguardato la redazione del presente Modello, che tiene anche conto delle certificazioni aziendali e più precisamente:

a) ***UNI EN ISO 9001:2015;***

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

b) ***UNI EN ISO 14001:2015;***
c) ***UNI EN ISO 39001:2016;***
d) ***UNI EN ISO 45001:2018;***
e) ***UNI EN ISO 37001:2016;***
f) ***UNI CEI EN ISO 50001:2018;***
g) ***SA8000:2014;***

Certificazioni già ottenute dall'Azienda e che costituiscono, ove opportunamente attuate, periodicamente integrate e portate a conoscenza di tutti i dipendenti con una regolare informazione e formazione, un buon strumento per limitare il verificarsi del rischio di reato nei vari ambiti.

La Vitalegas S.r.l. ha ad oggetto di attività:

- lavori di terra con eventuali opere connesse in muratura e cemento armato di tipo corrente; demolizioni e sterri;
- costruzione e manutenzione di edifici civili, industriali e monumentali, completi di impianti e di opere connesse e accessorie; opere murarie relative ai complessi per la produzione e distribuzione di energia;
- esecuzione di opere speciali in cemento armato;
- realizzazione e manutenzione di impianti tecnologici e speciali: impianti termici di ventilazione e di condizionamento ivi compresa la loro gestione e manutenzione; impianti igienici, idrosanitari, cucine e lavanderie; impianti del gas e loro manutenzione;
- impianti elettrici, telefonici, radiotelefonici, televisivi e simili, ivi compresa la loro manutenzione;
- impianti di ascensori, scale mobili e trasportatori in genere, loro gestione e manutenzione;
- fornitura in opera di isolamenti termici, acustici e antincendi; lavori di intonacatura e di impermeabilizzazione;
- costruzione e manutenzione di pavimentazioni stradali, rilevati aeroportuali e ferroviari;
- realizzazione di segnaletica e sicurezza stradale; pavimentazione con materiali speciali;
- esecuzione e manutenzione di acquedotti, fognature, impianti di irrigazione, gasdotti e oleodotti;
- realizzazione e manutenzione di impianti di sollevamento, di potabilizzazione, di depurazione delle acque;
- costruzione in economia ed in appalto di immobili, sia pubblici che privati;
- locazione e noleggio di attrezzature edili, di macchinari e Mezzi meccanici;
- autotrasporto di cose per conto proprio e per conto di terzi;
- esecuzione delle seguenti opere relative alle categorie di opere generali, e specializzate, di cui all'allegato "A" del DPR 207/2010:
    - OG 1 costruzione, manutenzione e ristrutturazione di edifici civili ed industriali
    - OG 3 costruzione, manutenzione e ristrutturazione di strade, autostrade, ponti, viadotti e piste aeroportuali
    - OG 6 Costruzione e manutenzione di acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere di irrigazione e di evacuazione
    - OS 3 Realizzazione e manutenzione di impianti idrico-sanitario, cucine, lavanderie

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

- OS 21 costruzione di opere strutturali speciali
- OS 22 Realizzazione e manutenzione di impianti di potabilizzazione e depurazione.

La società potrà anche, nei limiti previsti dalla legge e purché non in via prevalente, assumere interessenze e partecipazioni anche azionarie in altre Società, enti ed organismi in genere, costituiti e/o costituendi, che abbiano oggetto analogo, affine o complementare al proprio.
La società potrà infine compiere tutte le operazioni industriali, commerciali, mobiliari, immobiliari, bancarie e finanziarie (ivi comprese la assunzione di obbligazioni e la concessione di avalli, di fideiussioni, di pegni, di ipoteche e di altre garanzie reali anche a favore e per obbligazioni di terzi) che abbiano attinenza con l'oggetto sociale o che possano comunque facilitarne il raggiungimento, purché non in via prevalente bensì strumentale all'attività di cui sopra, rimanendo però espressamente escluso l'esercizio dell'attività di raccolta del pubblico risparmio, l'esercizio del credito e delle attività di intermediazione finanziaria quali il collocamento presso il pubblico di titoli ed obbligazioni, la concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma, compresa la locazione finanziaria, l'assunzione di partecipazioni a fini di collocamento, l'intermediazione in cambi, i servizi di incasso, pagamento e trasferimento di fondi anche mediante emissione e gestione di carte di credito.
Nell'analisi del contesto aziendale bisogna ancora descrivere quali sono gli elementi interni e quelli esterni rilevanti che possono influenzare la capacità dell'organizzazione a raggiungere gli obiettivi del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.
Bisogna in particolare considerare ed analizzare i seguenti fattori:

Dimensioni:

La VITALEGAS S.R.L. può essere considerata una PMI: i suoi parametri di volume d'affari ed il numero dei dipendenti oscillano infatti tra quelli previsti per le piccole e medie imprese

Struttura aziendale:

La configurazione della struttura organizzativa di VITALEGAS S.R.L. è di tipo "funzionale" cioè suddivisa in aree omogenee per ambito di attività: l'amministrazione, gli acquisti, le vendite, l'ufficio tecnico, la produzione etc.
Il principale vantaggio di questo tipo di struttura è la possibilità di raggiungere elevati fattori di efficienza locale, ovvero ottenere una elevata specializzazione nei ruoli e pertanto una maggiore efficienza operativa in ciascuna funzione.
Per contro, il principale svantaggio è il rischio "compartimenti stagni": ogni funzione opera quasi come se fosse un'azienda/entità a sé stante, spesso con il rischio di scarso coordinamento rispetto alle altre e con difficoltà nel perseguire obiettivi comuni.

<u>Vantaggi e svantaggi della struttura organizzativa funzionale</u>

Vantaggi:

- Incremento dell'efficienza della direzione poiché i manager possono concentrare la loro attività in un solo settore di attività,
- Maggiore coordinamento all'interno della funzione grazie all'assegnazione del potere decisionale a ciascun manager funzionale

Svantaggi:

- Moltiplicazione dei livelli gerarchici e difficile coordinamento tra le funzioni;
- Rischio di eccessiva focalizzazione da parte del manager sulla propria funzione, dandole

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

eccessiva rilevanza rispetto alle altre attività aziendali;
- Autorità decisionale delegata dell'organizzazione: le decisioni riguardanti la tipologia di gare d'appalto a cui partecipare e la definizione delle politiche di prezzo, la produzione, gli approvvigionamenti, la definizione dei budget e delle remunerazioni salariali sono prese dal legale rappresentante oppure delegate alle prime linee di riporto diretto a lui più vicine?

Settori e territorio in cui opera l'organizzazione:

Edilizia, lavori pubblici, cantieri in tutta Italia

Natura, entità e complessità delle attività ed operazioni svolte dall'organizzazione

L'attività posta in essere dalla società nel settore edile è particolarmente specialistica e riguarda opere di interesse pubblico che assorbono la quasi totalità delle risorse umane presenti in azienda, che intervengono in modo complesso sulle attività e/o operazioni poste in essere, sempre sotto il controllo della committenza.

Modello commerciale adottato

L'azienda ha acquisito nel tempo una storicità ed una stabile affidabilità nei confronti della committenza e non ricorre a forme pubblicitarie o di espansione commerciale con procacciatori di affari o agenti.

Organizzazioni controllate e controllanti su cui si esercita un controllo e viceversa:

La VITALEGAS S.R.L. non esercita alcun controllo su altre società, né è controllata da società terze.

Soci in affari:

Parte esterna con cui la Società ha in corso qualunque forma di relazione commerciale. Nello specifico, nel caso di Consorzi fra Costruttori: Impresa Associata Esecutrice, Subappaltatore, Fornitore, Consulente, Mandante di R.T.I.

Natura ed entità delle interazioni con pubblici ufficiali

La VITALEGAS S.R.L. interagisce sicuramente con Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblici Servizi, tanto nella partecipazione e svolgimento delle gare di appalto che nella successiva fase di esecuzione dei lavori e per le necessarie richieste di autorizzazioni, concessioni o licenze.

Analoghe interazioni si hanno con Enti Previdenziali e assicurativi ovvero con Organi ispettivi tanto presso la sede che presso i singoli cantieri operativi sul territorio nazionale.

Obblighi ed adempimenti di legge normativi contrattuali e professionali applicabili

In considerazione della complessità della struttura, del numero e tipologia dei dipendenti, della complessità delle gare di appalto cui partecipa l'azienda, della natura delle attività e della complessità dei cantieri, nonché degli ingenti flussi finanziari e fiscali ed in considerazione della presenza di varie certificazioni ISO è evidente che l'azienda è sottoposta a consistenti adempimenti amministrativi che investono tanto la fase contrattuale che la vera e propria attività aziendale nei vari settori fiscali, finanziari, ambientali, energetici, giuslavoristici, legali, assicurativi, previdenziali, societari ecc…, con varie norme per le quali la struttura organizzativa aziendale anche avvalendosi di professionisti e società di consulenza aziendale esterni è stata adeguatamente strutturata e formata sotto ogni profilo legislativo di riferimento.

Una volta chiarito l'ambito di operatività della Vitalegas S.r.l., è bene evidenziare come il presupposto logico del modello organizzativo consiste nell' "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati" (art. 6, comma 2, lett. a).

Si tratta di reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente; sicché è evidente che questo

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

nesso di imputazione oggettiva indirizza a considerare e selezionare i reati a seconda di quanto essi possano consistere nello sviluppo accadimentale (se pur patologico) di condotte caratteristiche della gestione aziendale e societaria.
La predetta relazione (attività-reato) suggerisce di distinguere i reati presupposto – rispetto alla frequenza statistica di verificabilità e alla connessione con i profili organizzativi e gestionali dell'Ente – in ***"peculiari", "comuni"*** e***"atipici".***
Per individuare i reati peculiari è necessario effettuare una mappatura aziendale, raffigurante il sistema organizzativo-gestionale, per rilevare le zone a rischio di verificazione di detti reati e stabilire specifiche procedure e sistemi di controllo idonei ad impedire la commissione degli stessi.
In relazione all'attività aziendale che contraddistingue la Vitalegas S.r.l. e secondo le indicazioni fornite dalle Linee Guida elaborate dall'ANCE con l'ultimo aggiornamento effettuato, gli stessi possono essere individuati nei reati contro il patrimonio commessi ai danni dello Stato e contro la Pubblica Amministrazione, previsti agli artt. 24 e 25 del D.LGS. n. 231/2001.
Per quanto riguarda i reati definibili quali "comuni" nella categoria vanno inclusi i reati societari di cui all'art. 25 ter del D.LGS. 231/2001, i reati in materia di moneta, di valori di bollo e carte di pubblico credito di cui all'art. 25 bis (ad eccezione delle condotte di falsificazione, contraffazione, fabbricazione e introduzione nello Stato da ritenersi reati "atipici"), i reati in materia di sicurezza sul lavoro ed il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
Per quel che riguarda i reati definibili come "atipici" nella categoria rientrano i reati di "associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico"; "attentato per finalità terroristiche o di eversione"; "sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione"; "riduzione in schiavitù"; "prostituzione minorile"; "pornografia minorile"; "detenzione di materiale pornografico"; "iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile"; "tratta e commercio di schiavi"; "alienazione e acquisto di schiavi", "pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili", "reati di contrabbando", a cui vanno aggiunti quelli in materia di monete, valori di bollo ecc. esclusi, per le ragioni di cui si è detto, dai reati cosiddetti comuni, i reati di violazione del diritto d'autore, il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.), ed i cosiddetti reati ambientali.
Sinteticamente, alla luce delle considerazioni che precedono e delle attività di cui si occupa la Società, le più importanti aree a rischio di commissione reati di Vitalegas S.r.l. sono rappresentate dai reati contro il patrimonio commessi ai danni dello Stato e contro la Pubblica Amministrazione, dai reati informatici e da quelli relativi al trattamento illecito dei dati, dai reati societari, nonché dall'omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro ed reati ambientali.
A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", Vitalegas S.r.l. ha tenuto conto, nella predisposizione del Modello organizzativo:

a) delle prescrizioni di cui al D.LGS. 231/ 2001;
b) delle elaborazioni giurisprudenziali formatesi finora circa l'individuazione dei parametri

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

idonei per poter giungere ad un vaglio di piena adeguatezza di un Modello organizzativo;

c) delle indicazioni contenute nelle linee guida ANCE così come recentemente aggiornate nell'anno 2020.

1.6.1. In relazione alla prevenzione dei reati colposi.

A questo punto, viene in rilievo la questione della responsabilità penale dei soggetti che ricoprono cariche dirigenziali in strutture organizzative complesse, la quale responsabilità non implica che il garante primario (in quanto soggetti apicali, per usare la terminologia introdotta dal D.LGS. 231/2001) debba sempre e comunque rispondere di tutto ciò che accade entro l'ambito per il quale è prevista la garanzia.

Questa conclusione viene imposta sia dal principio di personalità della responsabilità sia, con specifico riferimento ai reati colposi, dalle regole di diligenza, prudenza e perizia relative alla singola posizione d'obbligo.

Datori di lavoro, dirigenti e preposti costituiscono per il diritto penale del lavoro figure tipiche di garanti, sui quali incombono particolari obblighi, normativamente individuati, di verifica preventiva e controllo delle fonti di pericolo.

Anche nella moderna organizzazione del lavoro, e soprattutto nelle organizzazioni complesse, codeste posizioni restano inalterate, ma ad esse si affiancano posizioni derivate o addirittura nuove, la cui legittimità riposa su regole legali, statutarie ovvero dell'organizzazione data.

È il caso:

a) del lavoratore che, in virtù del disposto dell'art. 20, comma 1, D.LGS. 81/2008, è costituito garante della salute e sicurezza delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni;
b) del medico competente ex art. 2, comma 1, lett. h) D.LGS. 81/2008 che, in quanto collaboratore del datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi e dallo stesso investito dei compiti di sorveglianza sanitaria, assume la titolarità di obblighi di eteroprotezione;
c) delle figure dei fornitori ed installatori ex artt. 22, 23 e 24 D.LGS. 81/2008 obbligati a prestare la medesima garanzia di sicurezza;
d) del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) ex art. 2, comma 1, lett. f) D.LGS. 81/2008.

Il Testo Unico sulla sicurezza (TUS) – introdotto con il D.LGS. 9 aprile 2008, n. 81 – ha definito all'art. 2, ai fini che qui ci interessano, alcune posizioni di garanti tipici; è il caso del:

a) datore di lavoro di cui alla lettera b);
b) del dirigente di cui alla lett. d);
c) del preposto di cui alla lett. e).

Di tali figure la norma, proprio perché 'definitoria', s'incarica di fornire descrizione adeguata di:

- "datore di lavoro", come *"il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa"*.

Nelle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.LGS. 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

- "dirigente", come la *"persona che, in ragione delle competenze professionali e di potere gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa";*
- "preposto", come la *"persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa"*.

La tipicità di codesti soggetti viene espressamente ribadita dall'art. 299 TUS, secondo cui le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lett. b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

Il sistema normativo appena richiamato ha una duplice ricaduta: sul versante squisitamente penalistico, mediante l'identificazione dei soggetti "debitori" della garanzia, e su quello della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D.LGS. 231/01), certamente impegnata, per non dire compromessa, da opzioni di impresa poco avvedute da parte dei soggetti in posizione apicale – datore di lavoro e dirigenti, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), D.LGS. 231/01 – ovvero dai preposti, a norma dell'art. 5, comma 1, lett. b).

Identificato nella mera condotta il criterio portante d'imputazione oggettiva della responsabilità amministrativa da reato colposo ("l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse"), l'onere della prova si atteggerà in maniera differente per i soggetti in posizione apicale rispetto a quelli sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, secondo l'enunciato di cui agli artt. 6 e 7 D.LGS. 231/2001.

Prescindendo, per ora, dai problematici rapporti tra il Modello ex art. 6 (231/01) e quello ex art. 30 (81/08), è difficile non cogliere gli aspetti di interferenza – dei quali si è tenuto conto nella redazione del presente Modello – tra l'attività dell'Organismo di Vigilanza (O. di V.) e quella del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

La comunanza di materia è anche comunanza di azione, se appena si considera che il decalogo degli obblighi giuridici di cui al comma 1 dell'art. 30 evoca quello di cui all'art. 28 a proposito dell'oggetto della valutazione dei rischi, così come quello di cui all'art. 31 in tema di servizio di prevenzione o protezione.

Tuttavia, è da escludere che possa far parte dell'O. di V. il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), nominato dal datore di lavoro.

Esclusi pericolosi automatismi nell'attribuzione all'Ente di responsabilità consequenziale alla commissione di uno dei reati-presupposto, occorre interrogarsi su un Modello di verifica allocabile nella fase delle indagini preliminari al fine di stabilire adeguatezza o inadeguatezza dei Modelli organizzativi.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Acquisiti Modelli e documenti a cura del P.M., lo stesso dovrà studiarne forme e contenuti per farne materia di eventuale contestazione.
Al RSPP sarà chiesta precisione nella formulazione degli interventi su macchinari, apparati e cicli produttivi; all'O. di V., allo stesso modo, scelte complessive e costanti a difesa del Modello antinfortunistico. E non è un caso che l'effettività dell'attuazione del Modello riposa, in ultima analisi, sulla serietà dell'O. di V.
Nulla vieta che il "suggeritore" del datore di lavoro possa divenire il "consulente" dell'O. di V., con ricadute immediate quanto positive in termini di interventi correttivi e di corrispondente adeguamento dei *compliance programs*; essi (RSPP e O. di V.) agiscono infatti su piani diversi, che solo occasionalmente coincidono.
Occorre, a questo punto, domandarsi se residuino casi concreti in cui l'infortunio possa essersi verificato nonostante l'adeguatezza del Modello organizzativo.
La risposta purtroppo è affermativa, in quanto nessun Modello, per quanto rigido o perfetto, potrà mai assicurare le certezze di impunità.
Per convincersene basterà considerare la nuova posizione del lavoratore, chiamato non solo a prendersi costantemente cura della propria salute e sicurezza, ma anche di quella di tutte le altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, secondo l'art. 20 D.LGS. 81/2008.
Verificandosi l'incidente, il lavoratore potrà rispondere in sede penale della sua imprudente condotta, mentre l'Ente potrà limitarsi a seguire le vicende dall'esterno.
Si tratta, per concludere sul punto, di essere garante, che non impegna la responsabilità amministrativa dell'Ente non solo per l'ipotizzata conformità a legge del Modello e documento di valutazione del rischio, ma anche in ossequio al principio di legalità, non rientrando il lavoratore in alcuna delle figure tipiche descritte dall'art. 5 D.LGS. 231/01.
In precedenza si è visto come nella moderna organizzazione aziendale del lavoro, le tradizionali posizioni del datore di lavoro, del dirigente e del preposto restino sostanzialmente inalterate: ad esse, tuttavia, si affiancano posizioni derivate o addirittura nuove, la cui legittimità riposa su regole legali, statutarie ovvero dell'organizzazione data.
Nonostante la tipizzazione della delega di funzioni di cui all'art. 16 D.LGS. 81/2008, resta fermo un generale dovere di vigilanza e controllo da parte del delegante, di modo che al garante primario semplicemente si affianca il nuovo soggetto investito di specifiche attribuzioni.
Nei casi in cui la delega non sia consentita (adozione del documento di valutazione del rischio, nomina del RSPP), la posizione di garanzia resta originaria quanto immutata.
È il caso di aggiungere che delegante e delegato impegnano anche la responsabilità amministrativa dell'Ente, secondo i consueti criteri di iscrizione di cui all'art. 5 e di ripartizione dell'onere della prova di cui agli artt. 6 e 7 D.LGS. 231/01.
Se la mancata designazione-istituzione di RSPP e O. di V. impegnano certamente la responsabilità dell'Ente, se non altro per l'impossibilità di evocare l'efficacia esimente che scaturisce dall'adozione del Modello antinfortunistico, non meno evidenti sono le ricadute sul sistema delle responsabilità penali, all'ovvia condizione che vengano individuati i giusti garanti.
È importante evidenziare che neppure il D.LGS. 81/2008 ha inteso promuovere il RSPP a nuovo garante della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
Per l'O. di V. la posizione di garanzia è esclusa dal silenzio della legge, che nulla dice al riguardo.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

La mancanza o il lacunoso funzionamento del RSPP e dell'O. di V. saranno, quindi, apprezzati dal Giudice penale siccome altamente sintomatici di colpa ex art. 43 c.p. ovvero di colpa di organizzazione ex artt. 6 e 7 D.LGS. 231/2001.

1.7. Aspetti tecnici e procedurali seguiti per la redazione del presente Modello.

Come già sottolineato diverse volte, a norma dell'art. 6 del Decreto, ove il reato sia commesso da organi apicali, l'Ente si libera se prova la sussistenza di due condizioni:
a) l'adozione ed efficace attuazione di Modelli organizzativi;
b) l'elusione fraudolenta dei medesimi da parte dell'autore del fatto.
La seconda di tali condizioni, certamente compatibile con i reati dolosi, pare essere strutturalmente irriducibile a una dimensione della colpevolezza caratterizzata dall'assenza della volontà dell'evento, com'è nei delitti colposi.
L'opzione in concreto che si pone, dunque, è di ritenere impossibile la prova liberatoria in relazione ai reati colposi quando il reato è commesso da un organo apicale, ovvero ritenere che tale condizione, nel settore considerato, non è richiesta, sì che la prova liberatoria dell'Ente dovrà avere riguardo alla dimostrazione dell'adozione ed efficace attuazione dei Modelli organizzativi.
Tale ultima interpretazione appare comunque preferibile, tenuto conto della *ratio legis*, che appare essere quella di consentire comunque una prova liberatoria all'Ente.
È proprio sul terreno della colpa di organizzazione, ed in particolare sulla ricostruzione del contenuto minimo di un Modello organizzativo idoneo ad avere efficacia di esimente, che si pone il delicato problema di coniugare la specificità delle regole della responsabilità degli enti con l'articolata disciplina prevista nel settore antinfortunistico ed in materia di igiene e salute sul lavoro, norme aventi identiche finalità di prevenzione.
Occorre, quindi, elaborare le categorie generali di una *compliance* idonea a prevenire le diverse tipologie di rischio da reato nei diversi settori nei quali si esplica l'attività dell'Ente.
Nelle aree a rischio caratterizzate (come nel caso che ci occupa) da una normazione di settore avente finalità cautelari, il rapporto tra essa ed i Modelli organizzativi deve essere di inclusione, sì che la colpa da organizzazione dell'Ente in tali casi ha essenzialmente natura di colpa specifica.
Infatti, l'art. 30 del D.LGS. di attuazione della legge 123/2007, nel definire il contenuto dei Modelli Organizzativi idonei ad avere efficacia esimente prevede, tra l'altro, che essi debbano contenere un sistema orientato all'adempimento degli obblighi giuridici, analiticamente indicati, previsti dal medesimo Decreto con finalità di prevenzione.
Il combinarsi, con sfere di efficacia e direzioni soggettive diverse, delle situazioni giuridiche dell'onere e dell'obbligo realizza nel settore in esame il raccordo tra garanzie dovute dai soggetti, titolari di obblighi di protezione e controllo, con la garanzia prestata dall'organizzazione.
La tecnica normativa che concreta siffatto nesso di inclusione si avvale di criteri di identificazione strutturali del contenuto dei Modelli organizzativi, che richiamano gli obblighi giuridici relativi a:

1. rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
2. attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
3. attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
4. attività di sorveglianza sanitaria;
5. attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
6. acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
7. periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il comma 2 dell'art. 30 prevede che il Modello debba prevedere idonei sistemi di registrazione dello svolgimento delle attività di prevenzione; il comma 3 un'adeguata articolazione funzionale; il comma 4 fa riferimento all'Organismo di Vigilanza.
La questione fondamentale che la norma in questione pone è se essa fissi un contenuto legale necessario dei Modelli Organizzativi ai fini della loro efficacia esimente ovvero se essa, articolando con ricchezza di contenuti i principi generali del D.LGS. 231/01 nel settore antinfortunistico, fornisca all'interprete una griglia di valutazione dell'idoneità dei *compliance programs*.
Se si aderisce alla prima opzione ermeneutica, che è quella più fedele alla lettera della norma, si dovrà concludere che l'art. 30 ha introdotto una disciplina di diritto speciale nel sistema della responsabilità degli Enti con riferimento all'area delineata dall'art. 25-septies.
Tuttavia, un'interpretazione costituzionalmente orientata della norma impone di ritenere che l'art. 30 attribuisca all'interprete strumenti di valutazione dell'idoneità del contenuto dei Modelli organizzativi, determinando i parametri di individuazione dell'agente-modello collettivo e descrivendo i caratteri di una metacompetenza superiore alla somma delle competenze degli individui, nel settore antinfortunistico.
Seguendo questa interpretazione è stato redatto il presente Modello.

1.7.1. In relazione al trattamento dei dati personali.

Nell'attuazione dell'attività aziendale che la caratterizza, Vitalegas S.r.l. acquisisce, gestisce, tratta, e conserva dati anche particolari c.d. "sensibili".
In questo contesto un ruolo centrale è rivestito dal Regolamento UE 2016/679 , anche noto come **GDPR** (General Data Protection Regulation) (il quale ha sostituito i contenuti della direttiva sulla protezione dei dati (Direttiva 95/46/CE) e, in Italia, ha abrogato gli articoli del codice per la protezione dei dati personali (D.LGS. n. 196/2003) con esso incompatibili.
Il titolo IV del D.LGS. 196/2003 indica le figure principali coinvolte nel trattamento dei dati personali, dando una puntuale e specifica definizione di: Titolare del Trattamento, Responsabile della protezione dati e degli Incaricati.

2. PROCESSO DI RISK MANAGEMENT

Nella Parte Speciale del presente modello verranno sviluppate, successivamente allo studio in

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

concreto della tipologia della Società, del contesto operativo interno, della sua struttura organizzativa, dell'articolazione territoriale, delle dimensioni, del settore economico, dell'area geografica e di quanto altro considerato rilevante ai fini dello stesso, le seguenti operazioni:

1. Mappatura dei processi "a rischio";
2. Elenco rischi potenziali (per ogni processo);
3. Analisi del sistema di controllo preventivo esistente;
4. Valutazione dei rischi residui (non coperti dai controlli preventivi);
5. Sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, cioè il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

2.1. Attività istituzionali.

In particolare, per l'organizzazione interna, sono state prese in considerazione, per quanto riguarda la specifica attività istituzionale: rapporti con la Pubblica Amministrazione; richieste di rimborso delle prestazioni rese in regime di convenzione, erogazioni liberali e correttezze commerciali; gestione dei rimborsi attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; trattamento dei dati personali; trattamento dei rifiuti pericolosi.

2.2. Ordinarie attività aziendali.

Per quanto concerne, invece, le ordinarie attività aziendali, cioè quelle genericamente societarie, sono state prese in considerazione: attività societarie; gestione di vertenze legali e giudiziarie in ordine a profili societari; redazione e presentazione del bilancio; gestione del patrimonio immobiliare; adempimento degli oneri relativi al personale dipendente; relazioni esterne; attività di carattere finanziario.

2.3. Caratteristiche essenziali del Modello.

L'art. 6, comma 2, del Decreto, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione e controllo.

La norma segnala le due fasi principali in cui tale sistema deve articolarsi:

1. **identificazione dei rischi**, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
2. **la progettazione del sistema di controllo**, ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente ed il suo adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Ridurre un rischio significa dover intervenire su due fattori determinanti:

- la probabilità di accadimento dell'evento;
- l'impatto dell'evento stesso.

Tale attività per essere veramente efficace ai sensi e per gli effetti del Decreto deve tradursi in un processo continuo, da reiterare con particolare attenzione anche nei momenti di cambiamento aziendale: è a questo punto necessario definire il "rischio accettabile".

Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

proteggere e la soglia concettuale di accettabilità del rischio è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non con l'attuazione di comportamenti fraudolenti.
Questa soluzione, che è quella in concreto adottata nel presente modello, è in linea con la logica dell'elusione fraudolenta del modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa (penale) dell'Ente.

2.4. Attività sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Si rappresenta che i reati contro la Pubblica Amministrazione sono stati oggetto di modifica da parte del Legislatore con l'introduzione della **Legge n. 3/2019** recante "*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*".
La predetta legge, entrata in vigore il 31 gennaio 2019, ha introdotto le seguenti novità:

- aumento delle pene per i reati di corruzione per l'esercizio della funzione: il minimo edittale passa da uno a tre anni di reclusione, il massimo da sei a otto anni;
- inserimento del delitto di traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.) nell'art. 25 del D.LGS. 231/2001: è prevista la sanzione pecuniaria fino a 200 quote;
- estensione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici, precedentemente stabilita per un arco temporale non inferiore ad un anno: è dunque prevista per un lasso da quattro a sette anni in caso di commissione del reato da parte di un soggetto apicale e da due a quattro anni per la commissione del reato da parte di un sottoposto.

Inoltre, sono state apportate delle modifiche al comma 5 dell'art. 25 del D.LGS. 231/01 che prevede che nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti indicati dall'art. 5, comma 1, lett. a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti indicati dall'art. 5, comma 1, lett. b).
La norma, da ultimo, ha introdotto il comma 5 *bis* all'art. 25 del D.LGS.231/01 che prevede che se prima della sentenza di primo grado l'Ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'art. 13, comma 2.

La normativa è stata ulteriormente modificata mediante l'introduzione del **D.LGS. n. 75 del 14 luglio 2020** recante "*attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*".
Sono state apportate delle modifiche agli artt. 24 e 25 del D.LGS. 231/01.
In particolare, è stata estesa la responsabilità degli enti anche al **delitto di frode nelle pubbliche forniture, reato di peculato ed abuso di ufficio** ed infine sono state apportate

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

delle modifiche alle pene di alcuni reati presupposto relativi ai reati contro la pubblica amministrazione.

Pertanto, è stato ampliato il catalogo dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui possono rispondere le società, includendovi **il delitto di peculato e quello di abuso d'ufficio** (per questi due reati, per i soli casi in cui da tali condotte delittuose derivi un danno agli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000, nonché di frode nelle pubbliche forniture).

La rubrica dell'art. 25 è stata sostituita dalla seguente: "*Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso di ufficio*".

Il nuovo testo dell'art. 25 prevede che:

1. *In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 318, 321, 322, commi primo e terzo, e 346-bis del codice penale, si applica la sanzione pecuniaria fino a duecento quote. La medesima sanzione si applica, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea, in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 316 e 323 del codice penale.*
2. *In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, del codice penale, si applica all´Ente la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote.*
3. *In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 317, 319, aggravato ai sensi dell´articolo 319-bis quando dal fatto l´Ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater e 321 del codice penale, si applica all´Ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote.*
4. *Le sanzioni pecuniarie previste per i delitti di cui ai commi da 1 a 3, si applicano all´Ente anche quando tali delitti sono stati commessi dalle persone indicate negli articoli 320 e 322-bis.*
5. *Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b).*

5-bis. Se prima della sentenza di primo grado l'Ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2".

Diversamente, l'articolo 24 prevede che:

1. *In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 316-bis, 316-ter, 356, 640, comma 2, n. 1, 640-bis e 640-ter se omesso in danno dello Stato o di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea, del codice penale, si applica all´Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.*
2. *Se, in seguito alla commissione dei delitti di cui al comma 1, l´Ente ha conseguito un profitto*

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

di rilevante entità o è derivato un danno di particolare gravità; si applica la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote.

2 *bis. Si applicano all'Ente le sanzioni previste ai commi precedenti in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898.*

Nei casi previsti dai commi precedenti, si applicano le sanzioni interdittive previste dall´articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e)".

I reati contro la Pubblica Amministrazione erano già stati oggetto di un intervento da parte del legislatore che con la legge 190/2012 ne aveva modificato e ampliato la disciplina allo scopo di meglio prevenire e contrastare le variegate ipotesi di corruzione dei soggetti che, a diverso titolo e con differenti funzioni, appartengono alle istituzioni pubbliche.

Tra le principali novità introdotte dalla legge in parola va innanzitutto menzionato l'aggravamento del trattamento sanzionatorio di alcune delle fattispecie richiamate dal D.LGS. 231/2001, nonché l'introduzione nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti del reato di induzione indebita a dare o promettere utilità di cui all'art. 319 quater c.p.

Appare, tuttavia, utile evidenziare già da ora come il D.LGS. 231/2001 e la l. 190/2012, assumano significati simili, seppur in ambienti e con sembianze diversi.

Già in precedenza la Presidenza del Consiglio dei Ministri aveva instaurato con Circolare n. 1 del 2014 una stretta connessione tra gli strumenti gestionali contemplati dal D.LGS. 231/2001 e quelli di cui alla L. 190/2012, ritenendo che gli Enti ai quali si applica il dettato del D.LGS. 231/2001, i quali adottano un Modello di organizzazione e gestione idoneo alla prevenzione di reati e prevedono l'affidamento all'Organismo di Vigilanza della verifica annuale del modello, appare possibile che il Modello ex. D.LGS. 231/2001 ed il programma per la trasparenza e l'integrità possano essere contenuti in un unico documento.

Il Piano Anticorruzione integrato nel presente Modello ha come presupposto non solo i reati contro la P.A. inseriti nel catalogo di quelli presupposto della responsabilità dell'Ente, ma indistintamente tutti i reati appartenenti a questa categoria.

Ciò sta a significare che, allargandosi la platea dei reati presupposto di conseguenza si ampliano le attività aziendali che vanno regolamentate/controllate attraverso il ricorso a precisi protocolli aziendali.

Si indicano di seguito le attività potenzialmente sensibili riferite ai rapporti con la Pubblica Amministrazione *lato sensu*:

1. negoziazione, stipulazione, esecuzione di contratti, convenzioni di concessione con la P. A. mediante procedure negoziate (affidamento a trattativa privata);
2. negoziazione, stipulazione, esecuzione di contratti con la P. A. ai quali si perviene mediante procedure ad evidenza pubblica (aperte o ristrette);
3. gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali;
4. gestione dei rapporti con la P. A. per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (L. 81/2008 e successive modificazioni/integrazioni);
5. amministrazione e gestione del personale, rapporti con enti previdenziali e assistenziali;
6. rapporti con Autorità di Vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla normativa di riferimento e gestione dei rapporti per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio di attività aziendali;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

7. gestione dei rapporti con l'Amministrazione finanziaria;
8. acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti concessi da Pubbliche Amministrazioni in favore della società;
9. gestione di software di soggetti pubblici o forniti da terzi per conto della P. A. e collegamenti telematici o trasmissione di dati su supporti informatici a Pubbliche Amministrazioni o Autorità;
10. rapporti di gestione immobiliare con la P. A.;
11. contratti di consulenza;
12. procedure di acquisto di beni e servizi;
13. mantenimento dei requisiti richiesti dalla legge per l'ottenimento degli accreditamenti e/o certificazioni;
14. ogni tipologia di rapporti con la P.A. che abbia ad oggetto il regime di accreditamento e/o certificazione;
15. organizzazione convegni e sponsorizzazioni.

2.5. Attività sensibili negli adempimenti societari, finanziari ed antiriciclaggio.

Appare opportuno rilevare come il legislatore, da ultimo, sia intervenuto sulla disciplina dei reati societari attraverso l'introduzione della fattispecie di reato di cui all'art. 2635 c.c. e di cui all'art. 2635-bis c.c., istigazione alla corruzione tra privati) [aggiunto dal D.LGS. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019].

Si tratta della corruzione tra privati la quale ha esteso la logica della corruzione anche in assenza di un partner di natura pubblica, considerando delittuose le ipotesi di violazione dei doveri d'ufficio da parte di una serie di soggetti specificamente indicati nella norma e dell'istigazione alla corruzione tra privati.

Per l'analisi delle fattispecie in parola si rimanda alla Parte Speciale del Modello relativa ai reati societari nella quale è specificamente esaminato il reato di corruzione tra privati e l'impatto che l'introduzione dello stesso ha avuto nel sistema della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti di cui al D.LGS. 231/2001.

Si precisa che la legge 9 gennaio 2019, n. 3 ha disposto (con l'art. 1, comma 5, lett. a) l'abrogazione del comma 5 dell'art. 2635 c.c.

Le attività potenzialmente sensibili che fanno riferimento ad adempimenti societari, antiriciclaggio e alle attività di carattere finanziario, sono le seguenti:

1. tenuta della contabilità, redazione dei bilanci, relazioni, comunicazioni sociali in genere, nonché adempimenti di oneri informativi obbligatori per legge o per disposizione di Autorità di Vigilanza;
2. gestione delle incombenze societarie, operazioni sul capitale e operazioni su azioni o quote;
3. attività di preparazione delle riunioni assembleari, attività di rilevanza societaria e adempimenti di oneri societari;
4. predisposizione e comunicazione di notizie/dati relativi a Vitalegas S.r.l.;
5. acquisizione di partecipazione in società terze;
6. investimenti e finanziamenti;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

7. locazione di immobili di proprietà della Società;
8. gestione del macroprocesso relativo al "ciclo attivo", al "ciclo passivo", ai 'flussi monetari e finanziari' e a qualsiasi altra attività la cui controparte sia costituita da soggetti privati (corruzione tra privati).

2.6. Attività sensibili e sicurezza sul lavoro.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela dell'igiene e della salute sul lavoro sono le seguenti:

1. qualunque attività lavorativa svolta per l'impresa in rapporto di dipendenza o di collaborazione che comporti un'esposizione al rischio antinfortunistico e della salute del lavoratore;
2. qualunque attività lavorativa esterna svolta per conto dell'impresa che comporti una esposizione al rischio antinfortunistico.

Al fine della identificazione delle attività che comportano un rischio infortuni sul lavoro, si veda il documento completo della Valutazione dei Rischi della Vitalegas S.r.l. da considerarsi come parte integrante dello stesso unitamente alle certificazioni acquisite dall'Azienda e precisamente:

- UNI EN ISO 9001:2015;
- UNI EN ISO 140001:2015
- UNI EN ISO 39001:2016
- UNI EN ISO 45001:2018
- UNI EN ISO 37001:2016
- UNI CEI EN ISO 50001:2018
- Certificazione SA 8000:2014

Infatti, la costruzione dei Modelli organizzativi per le finalità di cui al D.LGS. 231/01 deve comunque tener conto della preesistenza di un complesso di disposizioni normative, regolamentari ed interne volte alle medesime finalità di prevenzione di eventi lesivi, che dovrà essere necessariamente tenuto in considerazione per la creazione di un sistema organizzativo coerente, adeguato e concretamente rispondente alle indicazioni legislative.

2.7. Attività sensibili: reati informatici e relativi al trattamento dei dati personali.

Le attività potenzialmente sensibili che fanno riferimento reati informatici e relativi al trattamento dei dati personali, sono le seguenti:

1. Gestione delle attività di accesso ai sistemi informatici/telematici e applicazioni (autenticazione, account e profili);
2. Attività di manutenzione dei sistemi informatici/telematici e di accesso alle applicazioni;
3. Gestione e manutenzione hardware;
4. Gestione e manutenzione software;
5. Gestione degli accessi fisici ai locali in cui sono localizzati i sistemi e le infrastrutture IT;
6. Attività di creazione, protezione, emissione, archiviazione, conservazione, eliminazione, divulgazione, immissione in reti informatiche/telematiche di documenti informatici e manutenzione in genere degli archivi di documenti informatici;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

7. raccolta, gestione e conservazione dei dati personali raccolti nell'esercizio dell'attività aziendale.
8. adeguamento al regolamento UE 2016/679, noto come GDPR in vigore in Italia dal 25 maggio 2018 e relativo al trattamento ed alla libera circolazione dei dati personali.

2.8. Attività sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali.

Le attività potenzialmente sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali sono quelle relative alla gestione e smaltimento dei rifiuti, compreso l'affidamento in outsourcing dei relativi adempimenti, nonché, tenuto conto che l'Azienda potrebbe operare in ambiti territoriali nei quali sono presenti vincoli naturalistici e paesaggistici, il rispetto di tali vincoli.

2.9. Attività sensibili in materia di violazione del diritto d'autore.

Le attività potenzialmente sensibili che in materia di violazione del diritto d'autore sono le seguenti:

a) acquisto, gestione e utilizzo del sistema informatico e dei software in assenza delle regolari licenze;

b) duplicazione di programmi informatici protetti da copyright;

c) gestione dei contenuti multimediali sulla rete aziendale e in particolare sul sito internet aziendale, in considerazione, tra l'altro, del possibile illegittimo utilizzo all'interno di quest'ultimo di composizioni musicali, immagini o altre opere dell'ingegno coperte da altrui diritto d'autore;

d) utilizzo illegittimo sulla rete aziendale e in particolare sul sito internet aziendale di contenuti multimediali (es. immagini) o altre opere d'ingegno coperte dal diritto d'autore;

e) riproduzione di opere dell'ingegno coperte dal diritto d'autore;

f) download di software coperti da copyright.

2.10. Attività sensibili in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria riguardano la gestione dei rapporti con soggetti che hanno facoltà di non rispondere nell'ambito di un procedimento giudiziario che interessa la Società e rispetto al quale la stessa sia, ad esempio, attore, convenuto, imputato, persona offesa, parte civile, responsabile civile, civilmente obbligato per la pena pecuniaria.

2.11. Attività sensibili: impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione del reato di impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare sono le seguenti:

1. gestione delle risorse umane e controllo dell'organico aziendale;
2. assunzione del personale.

2.12. Attività sensibili: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e delitti contro l'industria e il commercio.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Non si evidenziano attività particolarmente sensibili in relazione ai reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e delitti contro l'industria e il commercio.

2.13. Attività sensibili: criminalità organizzata.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione dei reati di criminalità organizzata sono le seguenti:

3. rapporti con la Pubblica Amministrazione;
4. finanziamenti pubblici;
5. partecipazione a gare d'appalto;
6. acquisti di beni, servizi e consulenze;
7. selezione e assunzione del personale;
8. conferimento di incarichi professionali;
9. donazioni, liberalità e sponsorizzazioni;
10. rapporti con gli utenti;
11. operazioni sul capitale
12. redazione del bilancio;
13. adempimenti di oneri informativi obbligatori per legge o per disposizioni di Autorità di Vigilanza.

2.14. Attività sensibili: delitti contro la personalità individuale e pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Non si evidenziano attività particolarmente sensibili in relazione ai delitti contro la personalità individuale.

Per quanto specificamente attiene le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, si tratta di un'ipotesi veramente difficilmente verificabile.

2.15. Attività sensibili: reati Tributari

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione dei reati tributari sono le seguenti:

- Gestione degli adempimenti fiscali e tributari;
- Gestione amministrativa e contabile;
- Acquisti di beni e servizi;
- Gestione Consulenze e prestazioni professionali.

3. PASSAGGI PROCEDURALI PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO.

Il primo obiettivo per la costruzione di un Modello organizzativo è la procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione.

Certamente gli stessi reati potrebbero essere commessi anche una volta attuato il Modello; ma in questo caso il Modello e le relative misure devono essere tali che l'agente non solo dovrà volere l'evento reato, ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente le indicazioni dell'Ente.

Per cui il Modello sarà considerato idoneo se un eventuale reato sarà stato commesso per

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

condizioni di contorno di carattere eccezionale.
L'insieme di misure che l'agente se vuol delinquere sarà costretto a forzare, dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dall'Ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.
Vengono qui in rilievo i concetti di adeguatezza, idoneità ed efficacia del Modello, che sono stati i punti di riferimento nella compilazione del presente Modello.
In primo luogo l'adeguatezza può essere conseguita attraverso modelli di minimizzazione ragionevole del rischio, posto che nessun sistema di controllo è in grado di eliminare completamente i rischi.
Passando ora ai concetti di idoneità ed efficacia, non è certamente corretto desumere l'assenza di uno o entrambi questi requisiti dal semplice fatto che sia stato accertato un reato che si voleva impedire con l'introduzione del Modello stesso.
Ove si reputasse che dall'accertamento del reato dovesse necessariamente discendere l'inadeguatezza del Modello, ci si troverebbe in presenza di un criterio imputativo di colpa da (mala) organizzazione destinato a trasformarsi in responsabilità oggettiva: cosa non voluta dal legislatore, il quale ha inquadrato i modelli tra gli elementi incidenti sulla colpa dell'Ente, nel senso che l'assenza, l'inidoneità o l'inefficacia degli stessi esprimerebbe il fondamento del rimprovero su cui viene basata l'attribuzione dell'illecito.

3.1. Componenti del Modello.

I principali punti del presente Modello, del quale le Procedure costituiscono parte integrante, sono i seguenti:

1. inventariazione degli ambiti aziendali di attività;
2. individuazione dei rischi potenziali e loro mappatura;
3. valutazione delle probabilità (di accadimento) corrispondenti;
4. valutazione, costruzione, adeguamento del sistema dei controlli preventivi;
5. descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari;
6. impianto sanzionatorio;
7. Organismo di Vigilanza;
8. RSPP,
9. Medico competente,
10. Responsabile anticorruzione,
11. Responsabile 231,
12. Responsabile Etico,
13. Responsabile Privacy,
14. Responsabile Qualità e Sicurezza,
15. Responsabile Qualità e Sicurezza Stradale,
16. Responsabile Ambientale,
17. Responsabile Antincendio,
18. Responsabile Gestione Emergenze,
19. Responsabile per il Contrasto e contenimento del virus Sars-Covid19

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

20. modalità e tempi di archiviazione delle scritture e obbligo di riferire notizie utili all'Organo di Vigilanza, affinché quest'ultimo possa esercitare concreti poteri di controllo.

Di seguito sono elencate le componenti (i protocolli) del sistema di controllo preventivo, che saranno attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello:

- Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- Sistema organizzativo (attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti, sistemi premianti dei dipendenti);
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri organizzativi e di firma (es: soglie di approvazione delle spese);
- Sistema di controllo di gestione (tempestiva segnalazione di situazioni critiche, processi di risk assestment);
- Impianto sanzionatorio;
- Comunicazione al personale e sua informazione e formazione.

L'integrazione di tali componenti è attuata organicamente (vedi organigramma), in un'architettura del sistema operativo della Società che rispetta una serie di principi di verifica e di controllo, la cui esatta attuazione dovrà essere documentata, così come specificato nella parte speciale del Modello.

3.2. Le linee guida ANCE

Il Decreto, all'articolo 6, comma 3, ha previsto che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 ("Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ribadisce che le associazioni rappresentative degli Enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei Modelli di organizzazione e di gestione previsti e prevede espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

Non solo, nelle Linee Guida sono, altresì, analizzate nel dettaglio le caratteristiche che devono contraddistinguere l'Organismo di Vigilanza sia con riferimento all'organo inteso nel suo complesso (attività, poteri, doveri, rapporti con l'Ente, ecc.), sia con riferimento ai suoi componenti (idoneità dei soggetti a rivestire il ruolo di membro dell'O. di V. cause di ineleggibilità, causa di decadenza, ecc.).

Fanno pertanto parte integrante del presente Modello, le linee guida ANCE comprensive dei periodici aggiornamenti, perfettamente applicabili all'attività societaria.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

4. L'ADOZIONE DEL MODELLO

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'obiettivo di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, la Società ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D.LGS. 231/01 e dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adottare il Modello è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti e del pubblico e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto della società all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.

Il presente Modello è stato predisposto dalla società secondo i dettami del Decreto Legislativo e sulla base delle linee guida elaborate da ANCE.

Inoltre lo stesso è stato in seguito approvato e adottato dall'Organo Amministrativo, conformemente alle previsioni dell'art. 6, che prevede il Modello come espressione dell'organo Dirigente della Società.

Contestualmente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b, Il CdA ha istituito l'Organismo di Vigilanza di cui ci si occuperà diffusamente nel prosieguo.

5. SCOPO E PRINCIPI DEL MODELLO

5.1. Principi fondanti.

I principi posti a fondamento del Modello devono:

a) rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi di Vitalegas S.r.l., anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società;
b) permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

5.2. Principi ispiratori.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è stato realizzato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D.LGS. 231/01, le linee guida elaborate dall'ANCE, in particolare:

a) sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi;
b) per le aree a rischio sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno al fine di prevenire la commissione di reati e sono state redatte delle idonee procedure organizzative;
c) è stato istituito un Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione dei flussi informativi dalle aree sensibili;
d) sono stati attribuiti a tale Organismo e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello anche ai fini della configurazione dell'esimente;

e) è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello;
f) è stata avviata un'opera di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Modello.

I sistemi di controllo interno in atto si basano sui principi di:

a) adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti;
b) partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni;
c) formalizzata separazione delle funzioni per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
d) idonei requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
e) obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza;
f) applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Modello.

5.3. Struttura del Modello.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo si compone di una Parte Generale e di più Parti Speciali.

La Parte Generale, costituita dal presente documento, descrive i contenuti e gli impatti del Decreto, i principi e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le attività sensibili, i protocolli per l'adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello nonché la previsione del sistema disciplinare.

Le Parti Speciali sono costituite dai presidi creati dalla Società per evitare che vengano commessi i reati presupposto della responsabilità dell'Ente, dandosi un'organizzazione *compliant* ed idonea alle finalità sopra individuate.

In particolare, considerato che l'Azienda ha ritenuto opportuno e necessario dotarsi di un sistema anticorruzione certificato ai sensi della norma UNI EN ISO 37001:2016, tutta la documentazione in tal senso predisposta dall'Azienda fa parte integrante del presente Modello.

6. COORDINAMENTO, VERIFICA, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici aziendali, le successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse all'Amministratore Unico, anche dietro sollecitazione ed indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

6.1. Modifiche sostanziali.

Si intende per sostanziale:

a) la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
b) l'individuazione di un nuovo Organismo di Vigilanza;
c) l'adeguamento del documento in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

6.2. Modifiche non sostanziali.

È previsto, nelle competenze del C.d.A. e dell'Organismo di Vigilanza, l'apporto di eventuali modifiche o integrazioni che non modifichino la struttura del Modello, quali:

a) l'inserimento o la soppressione di parti speciali;
b) l'inserimento di nuove aree a rischio;
c) la variazione di denominazioni di funzioni aziendali;
d) la modifica o l'aggiornamento di procedure aziendali;
e) la modifica o l'inserimento di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

Per questo motivo il presente Modello è stato strutturato in modo tale da risultare sufficientemente flessibile e quindi capace di aggiornamento e adeguamento, così come sopra illustrato.

7. CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE

In ordine alla costruzione di un Modello efficacemente inserito nel tessuto aziendale, risulta senz'altro opportuno che l'Ente sia dotato di un Codice Etico applicabile alla condotta o al comportamento di quanti operano all'interno dell'Ente, nonché a coloro che agiscono in nome e per conto dell'Ente.
Codice da portare a conoscenza dei soggetti esterni sui quali la società esercita un potere di direzione o di vigilanza e di coloro che intrattengono rapporti stabili di affari con l'Ente stesso, nonché, più in generale, di quanti siano portatori di interessi nei suoi confronti.

7.1. Il Codice Etico.

Unitamente alla redazione del presente Modello, la Società si è dotata di un codice di condotta che definisce le regole comportamentali, disciplina le situazioni di potenziale conflitto di interesse e prevede azioni correttive nel caso di deviazione dalle direttive e procedure approvate dal vertice o per il caso di infrazione della normativa vigente e dello stesso Codice, in osservanza anche alle norme UNI EN ISO 37001 e SA8000.
L'adozione di principi etici costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.
Il Codice Etico è un documento ufficiale dell'Ente che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti dei portatori di interesse.
Tale Codice Etico possiede dei contenuti minimi indicati dettagliatamente nella fase attuativa dell'Organismo di gestione e controllo.
Essenziale è anche la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello, da parte sia dei soggetti in posizione apicale, sia dei lavoratori subordinati nonché del lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con l'impresa.
Pertanto il Codice Etico, fissati i principi a cui si ispira l'attività dell'Ente, deve impegnare al rispetto delle normative che possono riguardare i vari profili dell'attività aziendale di una impresa e in generale di tutte le normative con rilevanza penale e amministrativa; richiamare l'importanza primaria della cultura del controllo per una buona gestione dell'Ente; esigere la correttezza e l'integrità dei comportamenti – a livello personale e collettivo – sia per l'attività di

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

lavoro, sia per i rapporti con i colleghi, sia per i rapporti con i terzi, in ragione di determinate fattispecie e controparti e prevedere periodiche attività di verifica sul funzionamento del Codice stesso.

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA ED IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE.

Come abbiamo fin qui visto, l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro, **1)** adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati; **2)** affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.
L'affidamento di questi compiti a tale Organismo è presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso da soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.
La necessità che il Modello di salvaguardia, nella sua concreta attuazione e costante aggiornamento, sia realmente inserito nella struttura organizzativa e nei processi operativi dell'Ente, oltre alla particolare valenza attribuita a tale organismo, conferiscono ad esso funzioni, compiti, poteri e doveri assolutamente precipui.

8.1. L'Organismo di Vigilanza in relazione alla prevenzione dei reati colposi.

Il fatto che l'art. 30 del D.LGS. 81/2008 in un certo qual modo preveda una presunzione di conformità dei Modelli che – per le singole parti corrispondenti ai requisiti richiesti – si conformino alle linee guida UNI-INAIL 2001 ovvero allo standard BS OHSAS 18001:2007 sostituita dalla norma UNI EN ISO 45001:2018 (di cui l'Azienda è in possesso di relativa certificazione), caratterizza in maniera pregnante la funzione di controllo che deve svolgere l'Organismo di Vigilanza.
Ma in cosa si concretizza tale vigilanza?
Rientra nel perimetro della stessa la verifica non solo del sistema ma anche dell'idoneità del rispetto degli obblighi stessi?
La soluzione adottata dal presente Modello è la seguente: il Modello Organizzativo previsto dall'art. 30 TUS assicura un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi.
L'O. di V., dovendo vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, dovrà verificare il corretto funzionamento del sistema, ma senza entrare in valutazioni tecniche.
Il controllo in pratica deve avere ad oggetto il rispetto dei requisiti legali senza travalicare in valutazioni normativamente affidate ad altri soggetti.
Rientra anche, nel novero delle sue funzioni, quanto previsto dal comma 2 dell'art. 30 TUS, in quanto la verifica della corretta registrazione delle attività necessarie al rispetto delle previsioni di legge rientra tra le attività tipiche dell'O. di V..
Anche il comma 4 dell'art. 30 TUS è riconducibile al contesto di operatività classica dell'O. di V., precedendo un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello e sul mantenimento delle misure adottate.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

8.1.1. Composizione.

In merito alla composizione dell'Organismo di Vigilanza, le Linee Guida elaborate dall'ANCE, alcune pronunce giurisprudenziali, auspicano che lo stesso sia formato "*da soggetti non appartenenti agli organi sociali, soggetti da individuare eventualmente ma non necessariamente anche in collaboratori esterni, forniti della necessaria professionalità, che vengano a realizzare effettivamente quell'organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controlli.*
Indubbio che per enti di dimensioni medio grandi la forma collegiale si impone, così come si impone una continuità di azione, ovverosia un impegno esclusivo sull'attività di vigilanza relativa alla concreta attuazione del modello" (G.I.P. Trib. Roma, 4 aprile 2003).
Tali principi evidenziano, poi, come sia necessario incaricare come membri dell'Organismo soggetti esterni o interni all'istituzione, purché questi ultimi non ricoprano ruoli operativi in alcuna area di rischio di commissione di reati individuata dal Modello, al fine di evitare potenziali conflitti di interesse tra l'attività dell'Organismo stesso e quella svolta dal dipendente dell'istituzione privata che ha adottato il Modello.
Una tale esigenza è stata richiamata dalla sentenza della Corte di Assise di Appello di Torino del 15 aprile 2011 (la nota sentenza Thyssenkrupp), laddove si afferma l'inefficacia di un Modello Organizzativo nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza sia "*partecipato da un soggetto che, sovrintendendo ad uno dei processi a rischio (.....) si trova a svolgere contemporaneamente il ruolo di "controllore"* e di *"controllato".*
Dato che i compiti di controllo allo stesso attribuiti sono numerosi, si è deciso di dotare tale Organismo di una struttura adeguata alle funzioni da svolgere, che nel caso concreto, l'Azienda ha individuato in un soggetto monocratico esterno alla stessa e dotato di specifiche competenze in materia e di documentata esperienza.
Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito del D.LGS. 231/2001 è stabilito dall'art. 6 del decreto stesso.
L'attività primaria dell'organismo consiste nella vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed è, a tal fine, importante essere in grado di dimostrare che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo stesso.
Per cui, obiettivo della Società deve essere quello di creare una struttura che sia in grado di gestire ed utilizzare ai propri fini (controllo sull'applicazione del Modello) i flussi informativi provenienti dalle varie funzioni aziendali che rientrano nelle aree a rischio commissione reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente.
Nella sostanza, l'Organismo di Vigilanza svolge, tra i suoi compiti istituzionali, alcune attività tipiche di *internal auditing*, in particolare la così detta *assurance*, ovvero un oggettivo esame delle evidenze, allo scopo di ottenere una valutazione indipendente dei processi di gestione del rischio, di controllo o di *governance* dell'organizzazione.
Il giudizio di idoneità dell'attività di vigilanza da parte dell'Organismo, operato dal Giudice penale, potrà senza dubbio considerare premiante l'adozione di un valido e riconosciuto approccio metodologico nello svolgimento di tale attività.
Avendo, quindi, come obiettivo una completa funzionalità del Modello e dell'Organismo di Vigilanza quale esimente nel caso di commissione di reati, per individuare un O. di V. idoneo ai fini del Decreto non è necessario guardare al numero di componenti dell'organismo stesso, ma agli strumenti operativi di cui dispone, premesso che per strumenti si intende:

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

a) sede adeguata e supporti informatici con i quali operare (postazione dedicata collegata in rete con le principali funzioni aziendali; indirizzo di posta elettronica per ricevere ed inviare i flussi informativi; ecc…);
b) rapporti continui con soggetti interni all'azienda;
c) consulenti legali;
d) adeguato budget finanziario;
e) procedure aziendali relative alle aree a rischio aderenti al contenuto del Modello e contenenti adeguati flussi informativi verso l'O. di V.

La necessità di numerose conoscenze in capo all'O. di V., anche a causa dei numerosi reati da cui discende la responsabilità dell'Ente, non può essere considerato un ragionamento idoneo a sostenere la necessità di un organo composto da un soggetto per ogni materia giuridica di cui alle diverse aree a rischio commissione reati.
D'altra parte è previsto che l'O. di V. debba essere dotato di un budget adeguato che dovrebbe servire per richiedere consulenze specialistiche su questioni rilevanti ed avvalersi delle specifiche professionalità di consulenti esterni per l'esecuzione tecniche necessarie per lo svolgimento di particolari verifiche.
Infatti, l'O. di V. non può limitare le proprie competenze all'area giuridico finanziaria, dovendo estendere la propria vigilanza anche sul rispetto del Modello destinato a rafforzare il sistema di sicurezza adottato dall'Ente.
Il che non significa, come accennato poco sopra, che l'O. di V. debba possedere specifiche competenze tecniche in materia di sicurezza sul lavoro, dal momento che la valutazione dei rischi e la supervisione sulla gestione degli stessi non rientrano di per sé nel Modello Organizzativo ex D.LGS. 231/01, essendo quindi sufficienti che nell'O. di V. vi siano competenze di natura giuridico organizzativa sugli obblighi di legge e le *best practices* in materia di sicurezza sul lavoro, competenze che esistono nell'O. di V. di Vitalegas S.r.l., nella composizione prima indicata.
Le attività che tale Organo è, quindi, chiamato ad assolvere ai fini del D.LGS. 231/01 sono: vigilare sull'effettività del Modello; disamina della sua adeguatezza; mantenimento della funzionalità del Modello; aggiornamento; proposte di adeguamento; verifica delle soluzioni proposte.

8.1.2. Svolgimento dell'attività di controllo.

Per lo svolgimento di tali attività, come saranno più avanti meglio dettagliate, l'O. di V. si avvarrà della collaborazione delle strutture operative interne all'Ente già individuate nell'organigramma aziendale.

8.2. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza.

I principali requisiti dell'Organismo sono (come sarà stabilito più dettagliatamente nel regolamento dell'O. di V.):

1) **autonomia e indipendenza** (il pagamento di un compenso non costituisce causa di "dipendenza"), in quanto nonostante sia un soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali, non si trova nei confronti di questi o di altri soggetti interni alla Società in alcuna situazione di incompatibilità;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

2) **professionalità** (bagaglio di strumenti tecnici), poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
3) **onorabilità**, cioè mancanza in capo ai soggetti che lo compongono, ovvero ai suoi collaboratori e/o consulenti, di precedenti penali e procedimenti penali pendenti;
4) **inerenza**, in quanto soggetto intraneo alla Società da vigilare;
5) **continuità d'azione** (struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello), in quanto si tratta di struttura costituita ad hoc e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Tali requisiti devono e possono essere posseduti non solo dalla persona fisica che costituisce formalmente l'Organismo di Vigilanza, ma anche dagli altri soggetti che costituiscono la "dotazione" di cui usufruisce l'O. di V. per lo svolgimento della propria attività di controllo.

8.3. Le cause di incompatibilità.

Inoltre, il soggetto nominato deve attestare, con propria dichiarazione scritta all'atto del conferimento dell'incarico, l'assenza di cause di incompatibilità.

Sono cause di incompatibilità:

a) interdizione, inabilitazione, fallimento;
b) aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo triennio, con entità con le quali possono essere compiuti i reati e gli illeciti tipizzati dalla vigente normativa in materia di "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 legge 29 settembre 2000 n. 300".
c) condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi;
d) l'amministratore della società o presidente del consiglio di amministrazione che detiene la legale rappresentanza della società;
e) l'amministratore delle società controllate dalla società designante, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
f) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società;
g) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società controllate dalla società designante, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
h) rapporto di lavoro autonomo o subordinato: a) con la società, con le società da questa controllate, con le società che la controllano e a quelle sottoposte a comune controllo; b) agli amministratori, al coniuge, ai parenti e agli affini entro il quarto grado degli amministratori della società;
i) colui che è legato da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza: a) alla società, alle società da questa controllate, alle società che la controllano e a quelle sottoposte a comune controllo; b) agli amministratori, al coniuge, ai parenti e agli affini entro il quarto grado degli amministratori della società;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

c) agli amministratori, al coniuge, ai parenti e agli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società controllate dalla società designante, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo.

j) colui che in riferimento all'articolo 80 comma 1 del D.LGS. 50/2016 ha subito condanne con sentenza definitiva o decreti penali di condanna divenuti irrevocabili o sentenze di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 del Codice di Procedura Penale per uno dei seguenti reati: **delitti, consumati o tentati, di cui agli articoli 416 c.p**. (Associazione per delinquere); **416-bis c.p**. (Associazioni di tipo mafioso anche straniere), ovvero delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis C.P. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché per i delitti, consumati o tentati, previsti **dall'articolo 74** (Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope) **del Decreto del Presidente della Repubblica 9/10/1990, n.309, dall'articolo 291-quater** (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri) **del Decreto del Presidente della Repubblica 23/01/1973, n.43 e dall'articolo 260** (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti) **del Decreto Legislativo 3/04/2006, n.152, in quanto riconducibili alla partecipazione ad un'organizzazione criminale**;

k) **delitti, consumati o tentati, di cui agli articoli 317** (Concussione), **318** (Corruzione per l'esercizio della funzione), **319** (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), **319-ter** (Corruzione in atti giudiziari), **319-quater** (Induzione indebita a dare o promettere utilità), 320 (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio), **321** (Pene per il corruttore), **322** (Istigazione alla corruzione), **322-bis** (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri), **346-bis** (Traffico di influenze illecite), 353 (Turbata libertà degli incanti), **353-bis** (Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente), 354 (Astensione dagli incanti), **355 (**Inadempimento di contratti di pubbliche forniture) **e 356** (Frode nelle pubbliche forniture) **del c.p. nonché all'articolo 2635** (Corruzione tra privati) del **Codice Civile; false comunicazioni sociali di cui agli articoli 2621 e 2622 del Codice Civile; frode ai sensi dell'articolo 1 della Convenzione relativa alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;**

l) delitti, consumati o tentati, commessi con finalità di terrorismo, anche internazionale, e di eversione dell'ordine costituzionale, reati terroristici o reati connessi alle attività terroristiche; delitti di cui agli **articoli 648-bis** (Riciclaggio), **648-ter** (Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) e **648-ter1** (Autoriciclaggio) **del Codice Penale**, **riciclaggio di proventi di attività criminose o finanziamento del terrorismo, quali definiti all'articolo 1 del Decreto Legislativo 22 giugno 2007, n. 109** e successive modificazioni; **sfruttamento del lavoro minorile e altre forme di tratta di esseri umani definite con il Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 24;**

m) ogni altro delitto da cui derivi, quale pena accessoria, l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione.

n) colui che ai sensi della vigente normativa antimafia, non sia incorso in cause di divieto, di decadenza o di sospensione previste dall'art. 67 del D.LGS. n. 159/2011 e successive

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

modificazioni ed integrazioni, ovvero nell''applicazione di una delle misure di prevenzione di cui all'art. 6 del D.LGS. 159/2011.

o) che non sussistono nei suoi confronti cause di divieto alla stipula dei contratti di cui all'art. 38 del D.LGS. 163/2006 e s.m.i.,

p) che a suo carico non sussistono le cause ostative di cui all'art. 80 comma 5 lettera l) del D.LGS. 50/2016 (omessa denuncia di essere stato vittima dei reati di concussione od estorsione aggravata)"

q) ai sensi del comma 2 dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000, di non avere tra i membri stretti della propria famiglia familiari pubblici ufficiali e/o soggetti che ricoprano una carica politica.

8.4. Competenze giuridiche dell'Organismo di Vigilanza.

Con specifico riferimento alle competenze giuridiche dell'Organismo, inteso come struttura complessa, non va dimenticato che la disciplina in argomento è in buona sostanza una disciplina penale e che l'attività dello stesso ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati.
E' dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo di risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna.

8.5. Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e la società "controllata".

Il massimo vertice societario, pur con l'istituzione dell'Organismo ex D.LGS. n. 231/2001, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile, alle quali si aggiunge oggi quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, c. 1, lett. a) e b)).
Sono anche previste cause di ineleggibilità per i membri dell'Organo di Vigilanza per aver riportato condanne comportanti l'interdizione dai pubblici uffici.
Il C.d.A. valuta almeno annualmente, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello, la permanenza di:

- adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interesse in capo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza, valutando l'eventuale revoca dell'incarico.

Per garantire la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è anche indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

8.6. Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza.

Per l'esecuzione dei suoi compiti, così come sopra individuati, all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

i. effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio di reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte,
ii. coinvolgere negli audit anche direttamente i referenti operativi;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

iii. effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
iv. monitorare costantemente, sulla base delle informazioni fornite dalle diverse funzioni e dal C.d.A., l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e dei settori di business, allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree aziendali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
v. richiedere ai responsabili di ciascuna area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle funzioni;
vi. raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente o da soggetti esterni in relazione a: eventuali criticità delle misure previste dal Modello, violazioni delle stesse, qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato;
vii. raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato: la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello; le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività; l'evidenza delle varie attività svolte; la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
viii. verificare che tutti i responsabili di funzioni o aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
ix. controllare che sia assicurata la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del Decreto;
x. monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'adeguatezza del Modello;
xi. programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello;
xii. accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza applicabili anche alle società partecipate e/o controllate non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

8.7. Doveri dell'Organismo di Vigilanza.

Compete all'Organismo predisporre un Regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).
L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione.
In particolare l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce costantemente del proprio operato all'Amministratore Unico, anche allo scopo di comunicare le violazioni del sistema di controllo riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

- riferisce, con relazione scritta al C.d.A., sul risultato del proprio operato, al termine di ogni semestre;
- informa costantemente del proprio operato il C.d.A., con immediatezza nelle ipotesi di accadimento di fatti che evidenzino gravi violazioni del Modello e, in genere, del sistema di controllo;
- riferisce annualmente, tramite il C.d.A., con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello.

8.8. Dotazioni dell'Organismo di Vigilanza.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali esistenti, inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni.
Infine, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).
L'Organismo di Vigilanza dovrà inoltre essere retribuito in maniera congrua.

8.9. Riepilogo dei poteri e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Di seguito sono elencati in maniera schematica i poteri ed i compiti di cui è dotato l'Organismo di Vigilanza

i. vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
ii. verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.LGS. 231/01;
iii. analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
iv. curare, sviluppare e promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'organo amministrativo le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
v. mantenere i rapporti ed assicurare i flussi informativi di competenza verso il C.d.A.;
vi. richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore della Società;
vii. compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
viii. elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
ix. assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;
x. assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
xi. assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;
xii. definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;

xiii. fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

xiv. predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti ai fini del D.LGS. 231/01, della l. 81/2008, del D.LGS. 152/2006, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;

xv. formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'attenzione del C.d.A.; eventuali spese straordinarie, non contemplate dal documento revisionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione del C.d.A.;

xvi. promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;

xvii. vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel D.LGS. 231/07;

xviii. comunicare, senza ritardo, alla Autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 7, comma 2, del D.LGS. 231/07;

xix. comunicare, senza ritardo, al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 41 del D.LGS. 231/07, di cui abbia notizia;

xx. comunicare, entro trenta giorni, al Ministero dell'Economia le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 49, commi 1, 5, 6, 7, 12, 13, 14, e dell'art. 50 del D.LGS. 231/07, di cui abbia notizia;

xxi. comunicare, entro trenta giorni, alla UIF le infrazioni alle disposizioni contenute nell'art. 36 del D.LGS. 231/07, di cui abbia notizia.

8.10. Profili penali della responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.

Fermo restando il generale dovere di vigilanza dell'Organismo e l'impossibilità per l'Ente di beneficiare dell'esonero dalla responsabilità nel caso in cui vi sia stata omessa vigilanza, sembra opportuno effettuare alcune considerazioni relative all'eventuale insorgere di una responsabilità penale in capo all'Organismo in caso di commissione di illeciti da parte dell'Ente a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello.

La fonte di detta responsabilità potrebbe essere individuata nell'art. 40, co. 2 c.p. e, dunque, nel principio in base al quale *"non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo"*.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza potrebbe risultare punibile a titolo di concorso omissivo nei reati commessi dall'Ente, a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza e controllo sull'attuazione del Modello organizzativo allo stesso attribuito.

Al riguardo, però, è opportuno tenere presente che l'obbligo di vigilanza non comporta di per sé l'obbligo di impedire l'azione illecita: esso, e la responsabilità penale che ne deriva ai sensi del citato art. 40, c. 2, c.p., sussiste solo quando il destinatario è posto nella posizione di garante del bene giuridico protetto.

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'Organismo di Vigilanza sembra evincersi che ad esso siano attribuiti compiti di controllo

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento e all'osservanza del Modello, curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento.
L'attribuzione all'Organismo di compiti di impedimento dei reati non si concilia con la sostanziale assenza di poteri impeditivi, giacché l'Organismo non può neppure modificare, di propria iniziativa il Modello esistente, assolvendo, invece, un compito consultivo dell'organo dirigente cui compete il compito di modificare il Modello.
Peraltro, l'obbligo di impedire la realizzazione dei reati equivarrebbe ad attribuire compiti e doveri simili a quelli che, nel nostro ordinamento, ha la Polizia Giudiziaria.
Va, infine, sottolineato che, neanche in capo ai Pubblici Ufficiali ed agli incaricati di pubblico servizio che, a differenza dell'Organismo di Vigilanza, hanno il dovere di segnalare all'Autorità Giudiziaria i reati di cui vengano a conoscenza nell'esercizio delle proprie attività, non è previsto l'obbligo di impedire la realizzazione dei suddetti reati.

8.11. Il responsabile per la prevenzione della corruzione.

Funzione analoga a quella svolta dall'O. di V. è quella attribuita al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (da ora in poi RPC), il quale ha il compito di verificare il rispetto, da parte della Società controllata, del Piano Anticorruzione, che nel caso di specie è integrato nel Modello Organizzativo ed in particolare nella parte speciale dedicata ai reati contro la P.A.
Vi sono, naturalmente, alcune differenze con l'O. di V. come già ricordato in precedenza, mentre per il D.LGS. 231/01 rilevano solo ed esclusivamente i delitti presupposto della responsabilità dell'Ente espressamente indicati dallo stesso decreto, per la l. 190/2012 hanno rilevanza tutti i delitti contro la P.A.
Non solo, per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è necessario che i delitti presupposto siano commessi nell'interesse o a vantaggio della persona giuridica, per la normativa anticorruzione ciò non è necessario, rilevando la commissione di un reato contro la P.A. commesso anche nell'esclusivo interesse di un esponente aziendale.

9. FLUSSI INFORMATIVI

9.1. Obblighi di trasmissione informativa verso l'Organismo di Vigilanza.

Le funzioni aziendali a rischio reato, come verranno di seguito individuate, hanno l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza le risultanze periodiche delle attività poste in essere e le atipicità e le anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.
Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali, a titolo esemplificativo:

a) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto;
b) le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al Decreto;
c) i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergano fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello e comunque i prospetti riepilogativi delle attività sensibili;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

d) le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reato di cui al Decreto;
e) i report riepilogativi delle attività sensibili svolte;
f) le eventuali richieste per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
g) le modifiche relative alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e all'assetto societario;
h) le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
i) tutte le notizie e la documentazione così come indicato nelle diverse procedure previste nella parte speciale del presente Modello.

9.2. Modalità e formalità delle informative.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.
L'Organismo di Vigilanza agirà in modo tale da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.
Ovviamente, anche in armonia con il sistema di controlli interni e della gestione dei rischi, tutti i flussi informativi devono essere accurati, completi, tempestivi, coerenti, trasparenti e pertinenti.

9.3. Legge 30 novembre 2017 n. 179 (Whistleblowing)

Con l'approvazione della legge sul *Whistleblowing* il Legislatore ha dato il via libera ad una proposta che rafforza la disciplina sulla protezione da discriminazioni o ritorsioni dei lavoratori, pubblici e privati, che intendono segnalare illeciti.
Il testo che disciplina la segnalazione di violazioni sostituisce l'art. 54-bis del Testo Unico del Pubblico impiego prevedendo una protezione del dipendente pubblico che, nell'interesse della pubblica amministrazione, segnala violazioni o condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non potendo il medesimo subire ritorsioni dovute alla segnalazione effettuata (tra l'altro sanzioni, licenziamenti, demansionamenti, trasferimenti presso altri uffici) ovvero essere sottoposto ad eventuali altre misure aventi effetti negativi sulla sua condizione di lavoro.
Le segnalazioni in questione possono essere indirizzate sia al responsabile interno della struttura aziendale preposto alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, sia all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), oppure direttamente all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile a seconda della natura della segnalazione.
Le tutele contro atti ritorsivi o discriminatori sono state, inoltre, estese ai dipendenti di enti pubblici economici e ai dipendenti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico nonché a dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi alla pubblica amministrazione.
Tra le peculiarità della nuova disciplina è stato confermato il divieto di rivelare l'identità del

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

segnalante (*whistleblower*) il cui nome è protetto:

- in caso di processo penale, nei modi e nei tempi previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale (obbligo di segreto);
- in caso di processo contabile, dal divieto di rivelarne l'identità fino alla fine della fase istruttoria;
- in caso di processo amministrativo, dal divieto di rivelarne l'identità senza il suo consenso.

Qualora venga provato che il dipendente è stato licenziato per motivi legati ad una segnalazione da lui effettuata, quest'ultimo ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, al risarcimento del danno ed al versamento dei contributi previdenziali eventualmente dovuti nel periodo intercorrente tra il licenziamento e la reintegrazione.

Il rischio di un uso distorto dello strumento del *whistleblowing* è stato mitigato dal legislatore con l'annullamento di qualsiasi tutela nel caso in cui il segnalante sia condannato, anche in primo grado, in sede penale per calunnia, diffamazione o altri reati simili commessi mediante la segnalazione ovvero qualora venga accertata la sua responsabilità civile per colpa o dolo grave.

9.4. Sistema di Whistleblowing nel Modello ex. D.LGS. 231/2001

L'articolo 2 della legge n.179 del 30 novembre 2017 ha modificato l'articolo 6 del D.LGS. 231/01 attraverso l'inserimento di tre nuovi commi (2-bis, 2-ter e 2- quater).

In virtù di tale riforma, il Modello Organizzativo ex D.LGS. 231/01 dovrà adesso infatti prevedere:

a) uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'Ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
c) misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

Il Modello dovrà tra l'altro riportare una descrizione specifica con riguardo:

a) ai soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni;
b) ai contenuti oggetto di tali segnalazioni;
c) alle funzioni aziendali preposte alla gestione del sistema di whistleblowing;
d) alle forme di tutela riservate alla protezione dell'identità dei soggetti segnalanti e alle relative sanzioni previste nei confronti di chi viola tali misure.

10. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

La società, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Tale divulgazione riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle categorie anzidette.
Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.
L'adozione del presente Modello è comunicata ai dipendenti al momento dell'adozione stessa.
Ai nuovi assunti invece, viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.
Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti consegnati di regola al neo assunto, il Modello Organizzativo e il testo attuale del D.LGS. 231/01.
Tali soggetti dovranno rilasciare alla società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati unitamente all'impegno ad osservare le prescrizioni.

10.1. Modalità di diffusione.

Il C.d.A. nella persona del suo Presidente è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello, al rispetto e alla corretta applicazione delle procedure organizzative.

Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate secondo il presente schema:

a) personale direttivo: seminario informativo; nota informativa a personale neoassunto con funzione direttiva; comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello.
b) altro personale: diffusione di una nota informativa interna; nota informativa al personale neoassunto; comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello.
c) società partecipate: diffusione nota informativa interna, nota informativa al personale neoassunto, comunicazione annuale di eventuali modifiche del Modello

La Società provvederà nel corso di tali attività a rendere noto ai dipendenti che gli stessi sono tenuti a conoscere i principi ed i contenuti del Modello ed a contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite all'interno della Compagnia, alla sua attuazione ed al suo rispetto, segnalando eventuali carenze.
Ai componenti degli organi sociali sarà resa disponibile una copia cartacea della versione integrale del documento illustrativo del Modello.
Ai dipendenti verrà garantita la possibilità di accedere e consultare il presente documento direttamente sull'intranet aziendale, mentre per gli altri soggetti la suddetta documentazione sarà resa disponibile tramite sito web dell'Azienda.
I programmi informativi e i contenuti delle note informative saranno preventivamente comunicati con l'Organismo di Vigilanza.
Per quanto riguarda i collaboratori a rapporto libero-professionale è necessario prevedere che nel relativo contratto individuale sia contenuta l'indicazione relativa all'adozione del Modello organizzativo e alle conseguenze della sua eventuale violazione, nonché dei provvedimenti che possono essere adottati in dette ipotesi.

10.2. Rapporto di lavoro dipendente e libero-professionale.

Questione particolare è quella relativa all'attività aziendale espletata da personale a rapporto libero-professionale.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Fra costoro bisogna distinguere i soggetti inseriti nell'organico ai fini dell'autorizzazione e/o dell'accreditamento da quelli che operano fuori organico, occasionalmente, in discipline autorizzate, ma non accreditate.
Indispensabile, poi, come già accennato, l'espressa previsione nel contratto individuale quanto meno del rispetto del codice etico delle forme di accertamento delle violazioni.
È opportuno prevedere espressamente in quella sede quali violazioni del modello organizzativo, per la loro gravità, debbano dare luogo alla risoluzione immediata del rapporto.
Rispetto alla seconda categoria di liberi professionisti (non inquadrati in organico), sarà indispensabile formare una scrittura nella quale si espliciti la mancanza dei requisiti della continuità e, soprattutto, della coordinazione attraverso la precisazione che il rapporto si sostanzia in un c.d. contratto di service con il quale l'Azienda mette saltuariamente a disposizione del professionista talune strutture tecniche e il relativo personale in modo da far emergere, formalmente, che non esiste connessione funzionale – sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro – tra l'attività del professionista e quella dell'Azienda.
Tuttavia, poiché si può ben immaginare una indagine per reati commessi da costoro, pensati come realizzati nell'interesse o a vantaggio dell'Istituzione sanitaria privata, quest'ultima dovrà – per garantire la maggior ampiezza possibile nella scelta di legalità – richiedere anche ai liberi professionisti presenti saltuariamente nella struttura l'adesione al rispetto di tutte le procedure stabilite nel modello.

10.3. Diffusione del Modello verso l'esterno della Società.

Nelle lettere d'incarico ai soggetti esterni alla Società, saranno allegate apposite note informative in merito all'esistenza ed all'applicazione del Modello.
Su proposta dell'Organismo di Vigilanza e con l'approvazione del C.d.A. potranno essere istituiti all'interno della società dei sistemi di valutazione e selezione dei collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica di coloro che risultino inadempienti in merito alla corretta applicazione del Modello.

11. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.
Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del presente Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e la Società, a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.
In particolare le regole di comportamento previste dal presente Modello, poiché oggetto di adeguata diffusione e pubblicazione all'interno della struttura, sono vincolanti per tutti i dipendenti e pertanto le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari.
L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedimentali previste dal codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati alla Società.
Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in relazione a: intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo; posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.
L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica al C.d.A.

11.1. I provvedimenti sanzionatori

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.LGS. 231/01.

11.1.1. Tipologia di sanzioni e destinatari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti del personale dipendente sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni nei casi in cui vengano violate le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. mancata osservanza delle procedure scritte, omissione dell'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza nei casi prescritti) o vengano adottate, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso nel caso in cui, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio venga tenuto un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal Decreto;
- licenziamento senza preavviso nel caso in cui, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, venga tenuto un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal Decreto e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Nel caso di soggetto che rivesta una posizione apicale nell'Ente, le sanzioni previste sono di tipo societario, cioè quelle previste dalla normativa societaria, ovvero di tipo contrattuale e, secondo la gravità o la ripetizione della violazione od omissione, vanno dalla semplice contestazione ufficiale sino alla interruzione del rapporto deliberata dall'organismo competente e alla richiesta dei relativi danni.
Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili a lavoratori con contratto

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

interinale, collaboratori e fornitori è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.
Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure previste dal D.LGS. 231/01.

12. ALLEGATI

Costituiscono parte integrante del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo anche le seguenti parti Speciali ed allegati:

1. Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231;
2. Parte speciale – INTRODUZIONE;
3. Parte speciale – Allegato A – I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE;
4. Parte speciale – Allegato B – I REATI SOCIETARI;
5. Parte speciale – Allegato C – REATI INFORMATICI;
6. Parte speciale – Allegato D – OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI E GRAVISSIME CONSEGUENTI ALLA VIOLAZIONE DELLA NORMATIVA ANTINFORTUNISTICA E DELLA TUTELA DELLA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO;
7. Parte speciale – Allegato E – I REATI AMBIENTALI;
8. Parte speciale – Allegato F – INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA;
9. Parte speciale – Allegato G – I REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE;
10. Parte speciale – Allegato H - IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI CON SOGGIORNO IRREGOLARE;
11. Parte speciale – Allegato I – I REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI BENI, DENARO E UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO E DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO;
12. Parte speciale – Allegato L – I REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA;
13. Parte speciale – Allegato M – I REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI.
14. Parte speciale – Allegato N – I REATI DI FRODE IN COMPETIZIONE SPORTIVA, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO E DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI.
15. Parte speciale – Allegato O – I REATI TRIBUTARI

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Il presente documento è stato approvato, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 17/02/2023, allegata al presente per farne parte integrante.

Partinico (Pa), 20/02/2023

VITALEGAS SRL
C.da Margi Soprano snc
90047 -Partinico (PA)
C.F./P.IVA 06586190826

Il legale Rappresentante

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Vitalegas S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.