

compass spa
concessionario esclusivo
eni gas gpl



Modello di organizzazione e gestione e controllo – ComPass S.P.A.

DOCUMENTO DI SINTESI

relativo al

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

adottato da

ComPass S.P.A. il ___/___/___



1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

1.1. Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D.Lgs. n. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 (di seguito, anche Decreto), recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano.

Il Legislatore Delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo, a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come “Enti” e singolarmente come “Ente”; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale) nell’ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell’interesse o a vantaggio degli Enti stessi, da, come specificato all’art. 5 del Decreto:

- i) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la*



*gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei c.d. soggetti in posizione apicale);
ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (i c.d. soggetti in posizione subordinata). Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati.*

“Prima della emanazione del Decreto, era escluso che una società potesse assumere, nel processo penale, la veste di imputato. Si riteneva infatti, che l’art. 27 della Costituzione, che statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l’estensione dell’imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto “non personale”. La società, dunque, poteva essere chiamata a rispondere, sotto il profilo civile, per il danno cagionato dal dipendente, ovvero, a mente degli artt. 196 e 197 cod. pen., nell’ipotesi di insolvenza del dipendente condannato, per il pagamento della multa o della ammenda”.

Si fornisce, di seguito, una sintetica indicazione delle categorie di reati rilevanti a mente del Decreto, con l’elencazione delle sole fattispecie astrattamente riferibili all’attività svolta dalla ComPass S.P.A (di seguito, anche “Società”).

La prima tipologia di reati cui, a mente del Decreto, consegue la responsabilità amministrativa dell’Ente è quella dei **reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione**, che vengono dettagliati agli artt. 24 e 25 del Decreto, ossia: indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico (316 ter cod. pen.); truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, II comma, n. 1, cod. pen.); truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis cod. pen.); frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter cod. pen.); corruzione per un atto d’ufficio (artt. 318 e 321 cod. pen.);



corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 cod. pen.); corruzione in atti giudiziari (artt. 319 ter e 321 cod. pen.); istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.); corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (artt. 320 e 321 cod. pen.); concussione (art. 317 cod. pen.); malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis cod. pen.); peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 bis cod. pen.).

L'art. 25 bis del Decreto – introdotto dall'art. 6 della Legge 23 settembre 2001, n. 409, e modificato dall'art. 15, L. 23.07.2009, n. 99 (G.U. 31.07.2009, n. 176, S.O. 136), con decorrenza 15.08.2009 – richiama, poi, i **reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, e 464, 473 e 474 cod. pen.).

Un'ulteriore e importante tipologia di reati cui è ricollegata la responsabilità amministrativa dell'Ente è, inoltre, costituita dai **reati societari**, categoria disciplinata dall'art. 25 ter del Decreto, disposizione introdotta dal D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che individua le seguenti fattispecie, così come modificate dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
- false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ., nella nuova formulazione disposta dalla L. n. 262/2005);
- falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
- impedito controllo (art. 2625 cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);



- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637 cod. civ., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ., modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005).

L'intervento riformatore non si è fermato e, con la Legge 14 gennaio 2003, n. 7, è stato introdotto l'art. 25 quater, con cui si estende ulteriormente l'ambito di operatività della responsabilità amministrativa da reato ai **delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali. Successivamente, la Legge 11 agosto 2003, n. 228, ha introdotto l'art. 25 quinquies, a mente del quale l'Ente è responsabile per la commissione dei **delitti contro la personalità individuale** (artt. 600, 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quater n.1, 600 quinquies, 601 e 602 cod. pen.).

Anche se ComPass S.P.A. non è una società quotata, per completezza deve ricordarsi che la L. n. 62/2005, c.d. Legge Comunitaria, e la L. n. 262/2005, meglio conosciuta come Legge sul Risparmio, hanno ancora incrementato il novero delle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto. È stato, infatti, introdotto l'art. 25 sexies, relativo ai **reati di abuso dei mercati** (c.d. **market abuse**; artt. 184 e 185 del D.Lgs. n. 58/1998).



La legge 9 gennaio 2006, n. 7, ha, inoltre, introdotto l'art. 25 quater 1 del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente nell'ipotesi che sia integrata la fattispecie di **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 bis cod. pen.).

In seguito, la Legge 16 marzo 2006, n. 146, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli Enti per **alcuni reati aventi carattere transnazionale**.

La fattispecie criminosa si considera tale, quando, nella realizzazione della stessa, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per essa prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione, nonché, quanto alla territorialità: sia commessa in più di uno Stato; sia commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato; sia commessa anche in un solo Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo avvenga in un altro Stato; sia commessa in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

I reati a tale fine rilevanti sono:

- associazione a delinquere (art. 416 cod. pen.);
- associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis cod. pen.);
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);



- intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 *bis* e 378 cod. pen.).

Il Legislatore italiano ha novellato il Decreto mediante la Legge 3 agosto 2007, n. 123, e, in seguito, mediante il D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231.

Con la L. n. 123/2007, è stato introdotto l'art. 25 septies del Decreto, poi sostituito dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che prevede la responsabilità degli Enti per i reati di **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**.

Il D.Lgs. n. 231/2007, viceversa, ha introdotto l'art. 25 octies del Decreto, a mente del quale l'Ente è responsabile per la commissione dei **reati di ricettazione** (art. 648 cod. pen.), **riciclaggio** (art. 648 bis cod. pen.) e **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 648 ter cod. pen.).

La Legge 18 marzo 2008 n. 48 ha introdotto, inoltre, l'art. 24 bis del Decreto, che estende la responsabilità degli Enti anche ad alcuni **reati c.d. informatici**.

Per completezza, deve ricordarsi, inoltre, che l'art. 23 del Decreto punisce l'**inosseranza delle sanzioni interdittive**, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

La Legge del 15.07.2009 n. 94 (G.U. 24.07.2009, n. 170 - S.O. n. 128), con decorrenza dall'08.08.2009, ha, da ultimo, inserito l'articolo 24 ter che prevede la responsabilità dell'Ente in ordine ai delitti di criminalità organizzata, in relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, ai 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 ai delitti previsti dall'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309. Infine, il Legislatore è intervenuto novellando il Decreto 231 con la Legge del 23.07.2009 n. 99 (G.U. 31.07.2009, n. 176, S.O. 136), con decorrenza dal 15.08.2009, che ha introdotto i seguenti articoli:

- articolo 25 bis 1: Delitti contro l'industria e il commercio, in relazione ai delitti di cui agli articoli del codice penale 513, 513 bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater-
- articolo 25 novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore in relazione ai delitti previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633;
- articolo 25 decies: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 377-bis del codice penale

Il Legislatore italiano non è rimasto indifferente al tema degli illeciti ambientali ed ha previsto con il D.Lgs n. 121 del 7 luglio 2011 ha esteso il catalogo dei reati presupposto prevedendo la responsabilità della società per gli illeciti ambientali:

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque



- sotterranee (D.Lgs 152/06, art. 257);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/06, art. 258);
- traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; Omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260-bis);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);
- Inquinamento doloso (D.Lgs. 202/07, art. 8);
- Inquinamento colposo (D.Lgs. 202/07, art. 9).

Ultimo intervento normativo è quello della legge n.190 del 6 novembre 2012 che ha ampliato il catalogo dei reati presupposto introducendo:

- “la corruzione tra privati” di cui al nuovo terzo comma dell’art. 2635 c.c. secondo cui «gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla società» (comma 1), con pena più lieve se il fatto è commesso «da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma» (comma 2). È imputabile, insieme al corrotto anche il



corruttore ovvero «chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma» (comma 3);

- “l’induzione indebita a dare o promettere utilità” ex art. 319-quater cod. pen. che sanziona, salvo che il fatto costituisca più grave reato, la condotta del pubblico ufficiale o dell’incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce qualcuno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, nonché la condotta di chi dà o promette denaro o altra utilità (al pubblico ufficiale o all’incaricato di pubblico servizio).

1.2. Le sanzioni previste dal Decreto

Nell’ipotesi in cui i soggetti di cui all’art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l’Ente potrà subire l’irrogazione di pesanti sanzioni.

A mente dell’art. 9, le sanzioni, denominate amministrative, si distinguono in:

I. sanzioni pecuniarie;

II. sanzioni interdittive;

III. confisca;

IV. pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l’accertamento della responsabilità dell’Ente, nonché la determinazione dell’*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L’Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. (ad eccezione delle fattispecie di cui all’art. 25 septies e dalle leggi speciali che hanno integrato il Decreto) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.



Ai sensi dell'art. 26 del Decreto l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

I. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37.

Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal I comma dell'art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

II. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

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

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive



sono determinati dal Giudice penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, cioè quando:

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

III. La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19).

IV. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18, come modificato dall'art. 2, comma 218, L. 23.12.2009, n. 191, (G.U. 30.12.2009, n. 302, S.O. n. 243), con decorrenza 01.01.2010).

Per completezza, infine, deve osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, in forza del Decreto, disporre: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è



consentita la confisca (art. 53); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

1.3 L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6 comma I prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (di seguito, per brevità, anche solo "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche "Organismo di Vigilanza" o "OdV" o anche solo "Organismo");
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma II, prevede che l'Ente debba:

- i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- ii. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;



- iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

I successivi commi III e IV introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b).

Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), sub art. 6, comma II).

Sotto un profilo formale, pertanto, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben



potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto 231 senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione.

A ben vedere, tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

E' importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

2. LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

In forza di quanto previsto dal comma III dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004 e, da ultimo, nel marzo 2008 (di seguito, anche "Linee Guida").

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello. Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003 e, con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la



“Nota del Ministero della Giustizia” del 28 giugno 2004 e la “Nota del Ministero della Giustizia” del 2 aprile 2008). In tale contesto, ComPass S.P.A., sempre tesa al proprio miglioramento, ha ritenuto di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto in modo da implementare un sistema strutturato ed idoneo a mitigare il rischio del verificarsi di ogni forma di irregolarità nello svolgimento dell’attività d’impresa, così da limitare il pericolo di commissione dei reati indicati dal Decreto e garantire la correttezza e la trasparenza della propria attività.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ComPass S.P.A

3.1. ComPass S.P.A.

La ComPass S.P.A è stata costituita nel 1977 ha sede legale ed operativa in Vaglio di Basilicata (PZ) alla zona PIP. L’azienda ha stipulato con ENI S.P.A.. un contratto di concessione per il G.P.L. (gas di petrolio liquefatti) in piccoli serbatoi ed in bombole.

È concessionario esclusivo Eni Gas Gpl per la Basilicata e la Liguria. La concessione è formalizzata in due contratti per il Sud e per il Nord. I serbatoi installati presso i clienti e le bombole (recipienti) sono di proprietà della mandate Eni S.p.a Divisione Refining&Marketing

La ComPass S.P.A.. si identifica, però, come un imprenditore autonomo, che si assume il rischio nella commercializzazione dei prodotti EniGas.

La ComPass S.P.A. ha per scopo statutario:

- commercio all’ingrosso ed al minuto di gas liquido in bombole, prodotti petroliferi, accessori ed affini quali apparecchiature da riscaldamento, carbone, lubrificanti;
- manutenzione di serbatoi e bombole di gas GPL;



- manutenzione e collaudo delle valvole di sicurezza per recipienti a pressione;
 - realizzazione, installazione, trasformazione manutenzione degli impianti di riscaldamento e di climatizzazione azionati da fluido liquido, aeriforme, gassoso e di qualsiasi natura e specie;
 - realizzazione e gestione degli impianti per il trasporto e l'utilizzazione di gas allo stato liquido ed aeriforme all'interno di edifici sia civili che industriali
 - realizzazione, installazione, trasformazione, ampliamento e manutenzione degli impianti per il trasporto e l'utilizzazione di gas allo stato liquido o aeriforme all'interno degli edifici a partire dal punto di consegna del combustibile gassoso fornito dall'ente distributore;
 - servizi gestione calore
 - gestione prodotti petroliferi ed affini sia per conto proprio che per conto terzi
- I principali settori di attività di ComPass sono:

1. Commercializzazione e distribuzione G.P.L. imbottigliato.

La ComPass si avvale di una rete di Rivenditori (esclusivi e promiscui) distribuiti in tutti i Comuni appartenenti alla propria zona di competenza. Il rapporto tra la ComPass ed il Rivenditore è regolato da un contratto di fornitura.

L'attività di commercializzazione del G.P.L. imbottigliato è rivolta prevalentemente ai privati che acquistano le bombole G.P.L. attraverso i suddetti rivenditori.

2. Commercializzazione e distribuzione di G.P.L. sfuso.

La commercializzazione del G.P.L. sfuso prevede:

- la fornitura e l'installazione di piccoli serbatoi di capacità compresa tra i 1000 e i 5000 litri, di proprietà dell'ENI s.p.a.
- la vendita di G.P.L.



Modello di organizzazione e gestione e controllo – ComPass S.P.A.

- la manutenzione ordinaria e straordinaria dei piccoli serbatoi

La ComPass S.P.A. disciplina i rapporti dei clienti come segue:

- viene sottoscritto un contratto di comodato a titolo gratuito del serbatoio, utilizzando un formulario tipo predisposto da ENI S.P.A.
- viene sottoscritto un contratto di fornitura G.P.L. predisposto dalla ComPass S.P.A.

L'Area per la produzione e la fornitura delle *utilities* e dei servizi comprende un ampio piazzale di mq 20.000 adibito allo stoccaggio delle bombole di GPL sfuso ed imbottigliato.

Tutto il sito è recintato e presidiato con sistema di video sorveglianza.

La società dispone di un parco automezzi costituito da: autobotti adibite al trasporto secondario di GPL sfuso, autocarri adibiti al trasporto secondario di bombole di GPL, autocarri muniti di gru per la movimentazione dei piccoli serbatoi.

La società ComPass S.P.A. ha, altresì, stipulato in data 4 marzo 2009 un contratto consortile con attività interna con la società SERPASS S.R.L. al fine di gestire meglio alcune fasi dell'attività e l'utilizzo di beni delle singole società.

Sia la SERPASS S.R.L. che la ComPass S.P.A. esercitano, infatti, la propria attività nello stesso sito, sul Lotto n. 12 Zona P.I.P. sita nel Comune di Vaglio di Basilicata (PZ) e, precisamente, alla c.da Sotto Pione.

La SERPASS S.R.L. svolge attività di ricollaudò di bombole per GPL, che secondo quanto stabilito dalla normativa, periodicamente devono essere sottoposte a ricondizionamento al fine di controllarne l'integrità e verificarne le caratteristiche di resistenza e tenuta a pressione. Il servizio è fornito da SERPASS all'azienda proprietaria delle bombole per GPL.

È bene precisare che Il Consorzio non ha scopo di lucro. Esso ha la finalità di coordinare le attività delle imprese consorziate e di ottimizzare la capacità produttiva,



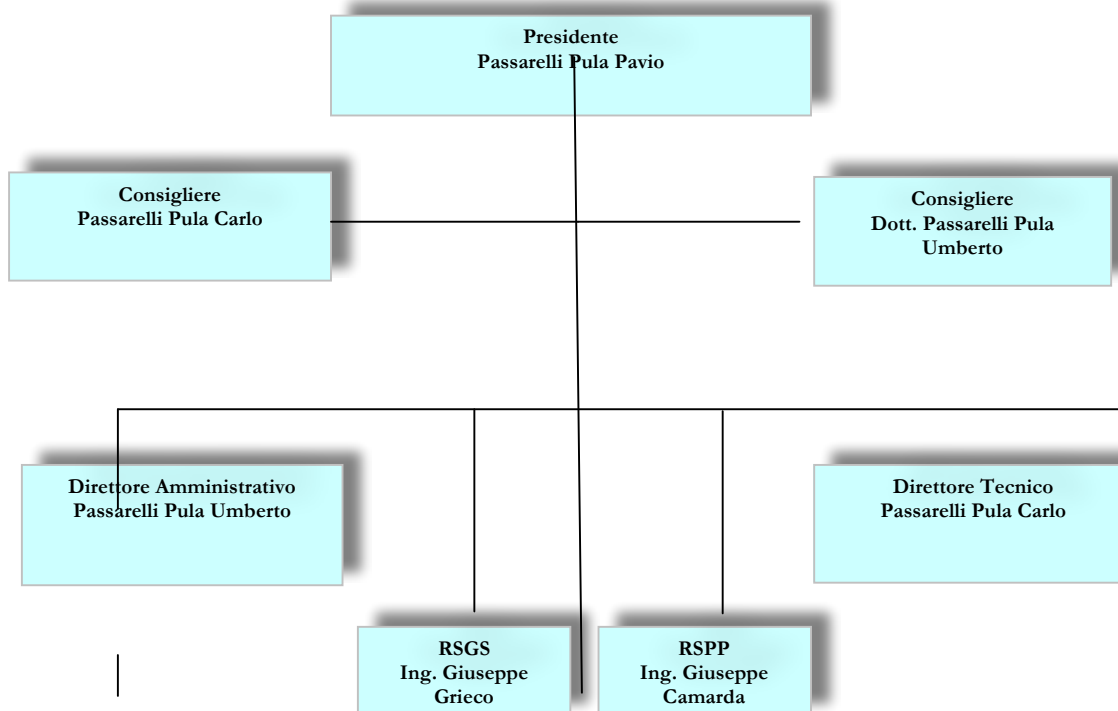
Modello di organizzazione e gestione e controllo – ComPass S.P.A.

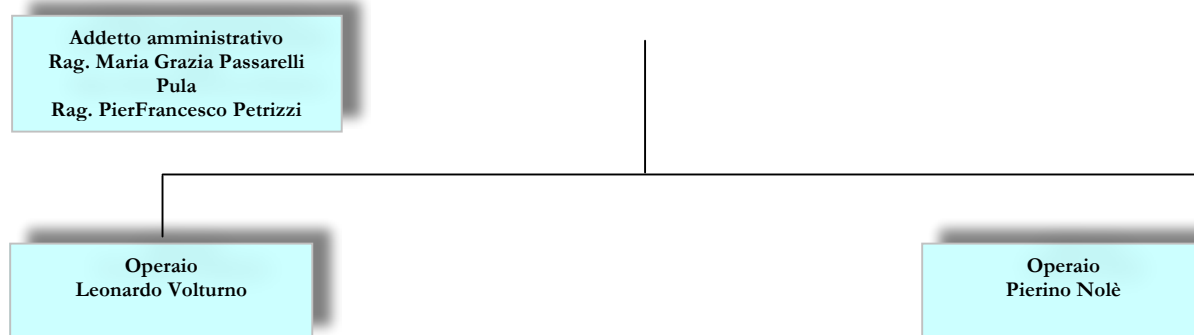
l'efficienza, la gestione della sicurezza e dell'igiene degli ambienti di lavoro, attraverso al fornitura di servizi reali alla imprese facenti parte del consorzio.

Al Consorzio PassGroup e alla società Serpass dovrà essere resa nota l'adozione del modello da parte di ComPass S.p.a.

L'organigramma del Consorzio è il seguente:

Consorzio Passgroup	Organigramma	
---------------------	---------------------	--





3.2. L'adeguamento di ComPass S.P.A. alle previsioni del Decreto

A seguito dell'emanazione del Decreto, ComPass S.P.A. si è adoperata per procedere, in applicazione della normativa appena introdotta, alla formalizzazione del suo Modello organizzativo, previa l'esecuzione di un'analisi dell'intera struttura organizzativa aziendale e del proprio sistema di controlli interni, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

Nell'anno 2014 la SOCIETA' ComPass S.P.A. ha avviato le attività necessarie alla costruzione del proprio Modello.

Così, dopo avere proceduto allo svolgimento di una complessa e articolata attività di verifica interna aziendale, la Società ha ritenuto necessario conferire incarico a professionisti per la predisposizioni del Modello organizzativo e di gestione, così adeguandosi ai dettami del Decreto.

E' stato, pertanto, formato un Gruppo di consulenti esterni con provata esperienza nel settore, affinché venissero svolte le attività di mappatura dei rischi e di verifica, necessarie al fine di addivenire ad un Modello.

All'esito di questa verifica, nell'anno 2015 la Società ha adottato un Modello



aziendale di riferimento.

Il risultato del lavoro realizzato è il Modello i cui tratti essenziali sono rappresentati nel presente documento di sintesi (di seguito, anche “Documento di Sintesi”).

3.4. Le componenti del Modello di ComPass S.P.A.

Il presente Documento di Sintesi del Modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella Parte Generale, dopo aver effettuato una breve ma necessaria illustrazione della *ratio* e dei principi del Decreto, oltre ad una sintetica ricognizione delle previsioni di cui al documento “Disciplina e compiti dell’Organismo di Vigilanza”, dedicato alla regolamentazione dell’OdV, pure ivi sinteticamente rappresentato, sono compendiate i protocolli sotto indicati (di seguito, anche “Protocolli”), che compongono il Modello di S.P.A.:

- il sistema organizzativo;
- il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro (gestione operativa e monitoraggio);
- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;
- la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello, nonché la sua formazione ed addestramento.

La Parte Speciale è, a sua volta, suddivisa in sette parti:

- **Parte Speciale A**, relativa ai c.d. reati contro la pubblica amministrazione;
- **Parte Speciale B**, relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro;
- **Parte Speciale C**, relativa ai c.d. reati societari;



Nell'ambito delle Parti Speciali sono stati indicati, seguendo anche l'approccio metodologico già esposto:

- le aree ritenute "a rischio reato" e le attività "sensibili";
- le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree "a rischio reato" o delle attività "sensibili";
- i reati astrattamente perpetrabili;
- le aree ritenute "strumentali", nonché i soggetti che in esse agiscono;
- la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree a "rischio reato" e "strumentali";
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- i compiti spettanti all'OdV al fine di ridurre il pericolo di commissione dei reati.

Nella Parte Speciale B, in particolare, sono stati indicati:

- a) *i fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa svolta dalla Società;*
- b) *la struttura organizzativa di ComPass S.P.A. in materia di SSL;*
- c) *i principi e le norme di riferimento per la Società;*
- d) *i doveri ed i compiti di ciascuna categoria di soggetti operanti nell'ambito della struttura organizzativa di ComPass S.P.A. in materia di SSL;*
- e) *il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro;*
- f) *i principi informativi delle procedure aziendali in materia di SSL.*

Il presente Documento di Sintesi è, inoltre, accompagnato dai documenti che, rappresentativi di alcuni Protocolli, completano e specificano il quadro della organizzazione, della gestione e del controllo della Società, quali il Codice etico ed il Sistema Disciplinare, oltre dal documento "Disciplina e Compiti dell'Organismo di Vigilanza".



Tali documenti, unitariamente considerati, costituiscono il Modello della Società adottato ai sensi del Decreto.

4. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI ComPass S.P.A.

Il sistema organizzativo ComPass S.P.A., è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi.

La struttura di ComPass S.P.A., infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

4.1. La struttura organizzativa di ComPass S.P.A.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, ComPass S.P.A. ha privilegiato il c.d. sistema tradizionale.

Il sistema di controllo di ComPass S.P.A. risulta, pertanto, attualmente così articolato:

- Assemblea dei Soci:

L'Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

- Consiglio di Amministrazione:

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società e per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dallo Statuto. Al Consiglio di Amministrazione risulta, quindi, tra l'altro, conferito il potere di definire gli indirizzi strategici della Società, nonché di verificare l'esistenza e l'efficienza dell'assetto organizzativo ed amministrativo della stessa.



Il Consiglio di Amministrazione è composto, a mente dello Statuto, da 3 consiglieri. Al momento dell'adozione del presente Documento, sono 3 i consiglieri in carica, tra i quali è stato nominato il Presidente,

- Collegio Sindacale:

Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti. Tutti i membri del Collegio durano in carica per 3 esercizi fiscali e sono rieleggibili.

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo,
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Al Collegio Sindacale è inoltre affidato l'incarico di controllo contabile dei conti della Società.

4.2. L'assetto organizzativo di ComPass S.P.A.

4.2.1. Le direzioni, definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, ComPass S.P.A. ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa (Organigramma Funzionale).

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:



Modello di organizzazione e gestione e controllo – ComPass S.P.A.

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale (commerciale, finanza, amministrativa)
- le linee di dipendenza gerarchica;
- i Responsabili delle diverse aree;

Tali documenti, che specificano precisamente la struttura organizzativa, sono stati predisposti dalla direzione e sono, da parte del medesimo ufficio, oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa. Di seguito l'organigramma di ComPass:

PASSARELLI PULA PAVIO
Presidente C.d.A.
Rappresentante Legale
Datore di Lavoro ex D.lgs 81/2008

PASSARELLI PULA CARLO Consigliere di Amministrazione Responsabile Tecnico ex legge 37(2008 Gestore di stabilimento ex D.lgs 334/1999	PAASARELLI PULA UMBERO Consigliere di Amministrazione Direttore Commerciale
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

PASSARELLI PULA MARIA GRAZIA Direttore Amministrativo, Finanza e Personale	Grieco Giuseppe Responsabile Tecnico ex legge 37/2008 Direttore Deposito ex DM 13.10.1994
----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------



4.2.2. Gli altri Responsabili rilevanti nell'ambito dell'attività

4.2.2.1. il sistema delle certificazioni

Sensibile da sempre alle tematiche della qualità e consapevole della necessità di garantire una qualità assoluta ai propri Clienti e un elevatissimo livello di sicurezza ai lavoratori ed al fine di migliorare le performance dei propri processi ed attività e di garantire una maggiore attenzione al Cliente, nonché la soddisfazione del Cliente stesso e di tutte le Parti interessate attraverso il raggiungimento di un livello sempre più elevato di qualità, efficacia, efficienza, competenza e professionalità, ComPass S.p.A. si è dotata di un severo sistema di certificazione di qualità:

- Sistema qualità certificato UNI EN ISO 9001:2008

Nel rispetto del sistema di certificazione adottato sono coinvolte le seguenti figure professionali:

- Rappresentante della Direzione.
- Responsabile di Processo
- Responsabile Tecnico.

4.2.3. La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Per quanto attiene allo specifico tema della salute e sicurezza sul lavoro, l'organizzazione di ComPass S.p.A. persegue l'obiettivo – nello spirito indicato dalla normativa di riferimento in materia (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.) - di eliminare o, quantomeno, laddove ciò non sia possibile, ridurre entro i maggiori limiti possibili, i rischi lavorativi per i soggetti a vario titolo coinvolti nelle attività in esame.



All'interno della struttura organizzativa, le figure chiamate ad operare nel rispetto dei reciproci ruoli sono:

- ✓ il Datore di Lavoro;
- ✓ **Il Gestore;**
- ✓ il Medico Competente;
- ✓ il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- ✓ il Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- ✓ il Responsabile del Servizio Primo Soccorso Incendio Evacuazione;
- ✓ **Responsabile tecnico;**
- ✓ i Lavoratori.

I compiti e le mansioni, da parte di ciascuna delle figure indicate, nella specifica materia della sicurezza e salute sul lavoro sono definiti per contenuto ed ambito e formalizzati nel DVR sempre nel rispetto dello schema organizzativo e funzionale della Società.

Tutto quanto innanzi assume, evidentemente, specifica e particolare valenza innanzi tutto con riferimento alle figure che rivestono particolari, dirette e specifiche responsabilità in materia (Gestore, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Responsabile del Servizio Primo Soccorso Incendio Evacuazione, il Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico Competente, etc.).

In ogni caso, anche per i ruoli non direttamente e primariamente coinvolti in materia (dirigenti, preposti e lavoratori), la Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi, anche quelli relativi alle attività di rispettiva competenza connesse alla sicurezza e salute sul lavoro, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse.



6. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, ComPass S.P.A. ha messo a punto un complesso di procedure, sia manuali e sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure informatiche approntate dalla Società costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Essi costituiscono di per sé un elevato livello di standardizzazione, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

8. II SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

8.1. La gestione operativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

L'attività aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro dovrà essere gestita secondo modalità che perseguono il fine di provvedere in modo organizzato:

- all'identificazione dei fattori di rischio riscontrati negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività lavorative ed alla loro valutazione;
- alla massima limitazione possibile del numero di lavoratori esposti ai rischi stessi;
- all'individuazione e definizione delle misure di prevenzione e protezione e dei sistemi di cui all'art. 33 del D.Lgs.81/08 e s.m.i. adeguati ai fattori di rischio, affinché questi stessi siano eliminati ovvero, nel caso in cui l'annullamento non sia un traguardo raggiungibile, siano ridotti al minimo possibile e, quindi, gestiti e controllati quanto meglio sulla base delle specifiche cognizioni acquisite in base al progresso tecnico e delle esperienze maturate;



- all'elaborazione di procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- alla definizione prioritaria di adeguate misure di protezione collettiva nei confronti delle misure di carattere individuale;
- al controllo sanitario periodico e organizzato dei lavoratori, opportunamente distinto in funzione delle caratteristiche delle mansioni e, quindi, dei rischi specifici;
- alla programmazione della prevenzione, tendendo ad un modello che armonizzi e renda coerenti le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- alla predisposizione di piani di emergenza;
- alla formazione, informazione, nonché alla comunicazione ed al coinvolgimento adeguati dei destinatari del modello aziendale, entro l'ambito dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, specificamente in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- ad assicurare l'aggiornamento e la diffusione delle norme legislative ed aziendali in materia di prevenzione infortuni, sicurezza impianti e luoghi di lavoro anche mediante adeguata assistenza sulla corretta interpretazione normativa;
- alla programmata, regolare e sistematica manutenzione di ambienti, impianti, macchine ed attrezzature, con particolare riguardo al controllo ed dei dispositivi di sicurezza, il tutto secondo le indicazioni dei manuali rilasciati dai fabbricanti;
- ad assicurare il rispetto della politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza emessa dalla Azienda.

Le misure operative connesse allo svolgimento delle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi sopra indicati sono definite nelle procedure aziendali - redatte in conformità alla normativa vigente - le quali assicurano adeguata tracciabilità dei processi.



Il sistema predisposto da ComPass prevede la definizione puntuale dei singoli compiti, dei doveri e delle responsabilità prerogativa di ciascuna categoria di soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza sul lavoro, a partire dal Datore di lavoro fino al singolo Lavoratore.

In questa logica, sono state definite le seguenti fasi/attività e fissati i corrispondenti profili:

- l'assunzione e la qualificazione del personale;
- l'organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- l'acquisizione dei beni e dei servizi impiegati dall'azienda e la comunicazione delle opportune informazioni in merito a fornitori ed appaltatori;
- la manutenzione ordinaria e straordinaria delle attrezzature, degli impianti, dei mezzi di prevenzione e dei dispositivi di protezione collettiva ed individuale;
- la qualificazione e la scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- l'efficiente gestione delle emergenze;
- le modalità da seguire per affrontare le difformità riscontrate rispetto agli obiettivi fissati ed alle previsioni del sistema di controllo.

Ancora nell'alveo della sicurezza e salute su lavoro, è organizzata una rete di flusso che consente la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda, al fine di:

- favorire il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i destinatari del modello aziendale, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità;
- assicurare la tempestiva ed adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del modello aziendale stesso, così come degli interventi necessari al suo aggiornamento.

8.2. Il sistema di monitoraggio della sicurezza



La società ComPass S.p.a ha posto tra gli obiettivi primari quello di strutturare un proprio sistema di controllo della gestione della sicurezza sul lavoro che risultasse efficace ed efficiente; ciò, anche in termini di aggiornamento dei documenti previsti e rappresentativi di tale gestione, corrispondentemente all'evolversi delle situazioni nei vari ambiti lavorativi del complesso.

Tale sistema, che contempla sempre e comunque la formalizzazione – anche attraverso la redazione di verbali - delle verifiche svolte, si fonda su un protocollo di monitoraggio della sicurezza organizzato su due distinti livelli.

Il primo livello interessa e coinvolge l'intero organigramma societario, essendo previsto:

- l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali sono tenuti e, al contempo, formati ed informati al corretto uso delle attrezzature di lavoro, delle sostanze e preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto, nonché dei dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione; inoltre a segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- l'interessamento continuo e personale delle figure aziendali cui sono attribuiti specifici compiti in materia di sicurezza sul lavoro (Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, etc.), i quali intervengono, tra l'altro, in materia:
 - a) di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di Legge e delle procedure aziendali in materia;
 - b) di segnalazione al Datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche;
 - c) di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio;



- d) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure;
- e) di proposta dei programmi di formazione, informazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

Il secondo livello di monitoraggio sarà svolto a cura dell'Organismo di Vigilanza, al quale sarà affidato il ruolo della verifica di funzionalità ed efficacia dell'intero sistema preventivo predisposto dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Tale compito sarà stato assegnato all'Organismo di Vigilanza sul presupposto della sua idoneità a garantire nel proprio operato - innanzi tutto in ragione della propria indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva - piene obiettività e imparzialità.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente le proprie funzioni e, quindi, gestire il monitoraggio di secondo livello, è previsto l'obbligo dell'invio all'Organismo stesso di copia della intera documentazione periodica prodotta in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tra cui, segnatamente:

- il verbale della riunione periodica annuale prevista ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- l'aggiornamento del Documento di Valutazione del Rischio, ai sensi dell'art.17 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., con i relativi allegati;
- agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società nel periodo di riferimento;
- il verbale di visita periodica annuale agli ambienti di lavoro, ai sensi dell'art.17 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- la relazione annuale da parte del Medico Competente sugli accertamenti periodici effettuati.



Le conclusioni dell'attività di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza saranno notificate alle funzioni aziendali competenti (Datore di Lavoro, Consiglio di Amministrazione); tale rendicontazione potrà contemplare l'ipotesi della formulazione di:

- proposte di modifica/aggiornamento del modello aziendale che possano interessare anche il sistema preventivo adottato dalla Società e le singole procedure aziendali operative e/o di sicurezza adottate; ciò, in ragione di eventuali inadeguatezze o violazioni riscontrate più o meno significative, ovvero, in ragione di cambiamenti della struttura organizzativa della Società;
- proposte di irrogazione di sanzioni disciplinari, nel caso in cui sia riscontrato il verificarsi delle condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dalla società ai sensi della norma vigente in materia.

9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA ComPass S.P.A.

Con riferimento all'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione di ComPass S.P.A., con l'approvazione del Modello, ha approvato il documento denominato "Disciplina e compiti dell'Organismo di Vigilanza", che costituisce parte integrante del Modello stesso, nel cui ambito sono regolamentati i profili di primario interesse in merito a tale Organismo, tra i quali:

- il numero dei membri e la composizione dell'OdV;
- le modalità di nomina e la durata dell'incarico;
- le cause di ineleggibilità e decadenza dell'OdV e dei singoli componenti;
- i presupposti e le modalità di revoca dell'incarico dell'OdV e dei singoli componenti;
- i compiti ed i poteri dell'OdV;
- le risorse assegnate all'OdV;



- i flussi informativi: a) dall'OdV nei confronti degli organi e delle risorse aziendali;
b) nei confronti dell'OdV;
- le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV;
- i profili di responsabilità dei componenti dell'OdV.

Nel rinviare, per una più puntuale rappresentazione, al documento approvato dal Consiglio di Amministrazione, si ritiene opportuno, in questa sede, soffermarsi solo brevemente su alcuni dei profili sopra indicati.

9.1. La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti

Il Consiglio di Amministrazione di ComPass S.P.A. ha provveduto alla nomina dell'OdV indicato dal Decreto, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria. L'OdV di ComPass S.P.A. è un organo collegiale, composto da 3 (tre) membri e precisamente:

- da due professionisti esterni alla Società, con competenza e comprovata esperienza in materie attinenti ai compiti assegnati all'OdV;
- da un professionista esterno alla Società, con competenza e comprovata esperienza in materie giuridiche, con funzioni di Presidente.

L'OdV nomina il Presidente tra i suoi membri.

I membri dell'Odv dispongono, a loro volta, delle competenze necessarie per lo svolgimento delle loro funzioni.

La composizione dell'Odv, del quale fanno parte esclusivamente soggetti esterni alla Società, contribuisce, inoltre, a garantire e l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV.

La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura. In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, l'OdV di ComPass S.P.A. si caratterizza per rispondere ai seguenti requisiti:



- autonomia e indipendenza: tali requisiti si riferiscono all'Organismo in quanto tale e caratterizzano la sua azione. A questo proposito, è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi, i quali, facendolo partecipare a decisioni o attività dell'azienda, potrebbero ledere l'obiettività di giudizio;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale;
- continuità di azione: per garantire una efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'OdV è provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse ed è dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

9.2. I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità al disposto di cui all'art, 6, I comma del Decreto, all'OdV di ComPass S.P.A. è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- 1) di verifica e vigilanza sul Modello, ossia: verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione; verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso, o a tali fini, monitorare l'attività aziendale, nonché la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, effettuando



- verifiche periodiche e straordinarie (cd. “spot”) ed i relativi follow-up;
- 2) di aggiornamento del Modello, ossia: curare l’aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, l’adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l’adeguatezza e l’efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell’attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;
 - 3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero: promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche ‘Destinatari’); promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un’adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari; riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
 - 4) di gestione dei flussi informativi da e verso l’OdV, ossia: assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di *reporting* inerenti il rispetto del Modello; esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso; informare gli organi competenti, nel prosieguo specificati, in merito all’attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate; segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso



concreto; in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi. Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

9.3. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

A completamento di quanto previsto nel documento denominato "Disciplina e compiti dell'Organismo di Vigilanza", l'OdV, una volta nominato, potrà redigere, se lo riterrà opportuno, un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione, ivi incluso per ciò che attiene il



relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno, se adottato, dovranno essere disciplinati i seguenti profili:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es., convocazione e decisioni dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

9.4. I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso. In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

A. che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:

- 1) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- 2) eventuali richieste od offerte di denaro, doni o di altre utilità provenienti da, o destinate, a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- 3) eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
- 4) eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità



o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;

- 5) 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 che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- 6) le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- 7) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- 8) eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- 9) qualsiasi scostamento riscontrato nel processo di valutazione delle offerte rispetto a quanto previsto nelle procedure aziendali o ai criteri predeterminati.

B. relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:

- 1) i rapporti preparati, nell'ambito della loro attività, dai Responsabili Interni nominati;
- 2) le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti;
- 3) l'implementazione del sistema dei poteri e delle deleghe e i relativi aggiornamenti;
- 4) le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;



- 5) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- 6) i prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la Società ha partecipato e ottenuto la commessa; nonché i prospetti riepilogativi delle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata;
- 7) la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società;
- 8) il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
- 9) gli incarichi conferiti alla società di revisione;
- 10) le comunicazioni, da parte del Collegio Sindacale e della società di revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
- 11) i risultati dei test individuali finalizzati a riscontrare gli aspetti etici della prestazione lavorativa.

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine che segua alla segnalazione, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, si propone di attivare gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, una apposita casella di posta elettronica.

Le segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto, anche in forma



anonima, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, Zona P.I.P. 85010 Vaglio Basilicata (PZ). I medesimi canali di comunicazione sono utilizzati anche per le informazioni di cui al precedente punto sub B.

Quanto all'attività di *reporting* dell'OdV agli organi societari, si rammenta che l'OdV relaziona per iscritto, almeno una volta l'anno, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

Al Collegio Sindacale la relazione viene anche inviata per posta, a mezzo di raccomandata A/R o a mezzo e-mail con richiesta di conferma di lettura.

L'attività di reporting avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta



lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.

10. IL CODICE ETICO DI ComPass S.P.A.

10.1. Elaborazione ed approvazione del Codice Etico

ComPass S.P.A. cura da lungo tempo, e con particolare attenzione, la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività d'impresa, avendo individuato quale valore centrale della propria cultura e dei propri comportamenti il concetto di "integrità".

In questo contesto, la Società si è rivelata particolarmente attiva nel garantire una adeguata formazione del personale dipendente, incentrata sulla condivisione della propria cultura di impegno, correttezza e rispetto delle regole.

Il Codice Etico si conforma ai principi indicati nelle Linee Guida di Confindustria.

Il Codice Etico costituisce l'unico riferimento per fornire l'indirizzo etico di tutte le attività della Società, ai fini del Decreto.

Di seguito viene sintetizzato il Codice Etico di ComPass S.P.A., fermo restando che per la relativa completa disciplina si rimanda al relativo documento nella sua interezza, che costituisce parte integrante del Modello.

10.2. Finalità e struttura del Codice Etico. I destinatari del Codice Etico

Il Codice Etico di ComPass S.P.A. indica i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.



Modello di organizzazione e gestione e controllo – ComPass S.P.A.

Tali sono tutti gli amministratori, i sindaci ed i soggetti che operano per la società incaricata della revisione della Società (di seguito, per brevità, rispettivamente indicati quali “Amministratori”, “Sindaci” e “Revisore”), i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti (di seguito, per brevità, congiuntamente indicati quali ‘Personale’), nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per ComPass S.P.A. (es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito, indicati quali “Terzi Destinatari”).

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e del Codice Etico che ne è parte, vincolante per tutti loro ed applicabile anche alle attività svolte dalla Società.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti aziendali a standard etici particolarmente elevati ed improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di preservare l’immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell’ambito del territorio italiano, sia a quelle relative a rapporti internazionali.

Il *corpus* del Codice Etico è così suddiviso:

- a) una parte introduttiva, nel cui ambito sono anche indicati i Destinatari;
- b) i principi etici di riferimento, ossia i valori cui ComPass S.P.A. dà rilievo nell’ambito della propria attività di impresa e che devono essere rispettati da tutti i Destinatari;
- c) le norme ed i principi di comportamento dettati con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari;
- d) le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico da parte dell’OdV.



11. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI ComPass S.P.A.

11.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare.

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

ComPass S.P.A. ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (di seguito, anche "Sistema Disciplinare") precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzioni sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa - sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di ComPass S.P.A.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

11.2. La struttura del Sistema Disciplinare

Di seguito viene sintetizzato il Sistema Disciplinare di ComPass S.P.A., fermo



restando che per la relativa completa disciplina si rimanda al relativo documento nella sua interezza, che costituisce parte integrante del Modello.

In ossequio alle disposizioni del Decreto, ComPass S.P.A. si è dotata di un Sistema Disciplinare che, oltre ad essere consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti, è messo a disposizione di tutti in un luogo accessibile affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

Il Sistema Disciplinare di ComPass S.P.A. si articola in quattro sezioni.

Nella prima, sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste, suddivisi in quattro differenti categorie:

- 1) gli Amministratori, i Sindaci ed il Revisore;
- 2) gli altri soggetti in posizione apicale;
- 3) i dipendenti ComPass S.P.A.;
- 4) i Terzi Destinatari.

Nella seconda, dopo aver evidenziato che costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto, sono indicate le possibili violazioni, suddivise in quattro differenti categorie, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- a. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate Documento di Sintesi del Modello (Parte Speciale), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- b. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nel Documento di



Sintesi del Modello (Parte Speciale), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;

- c. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto o (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- d. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;

Trovano, inoltre, apposite evidenze le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anch'esse ordinate secondo un ordine crescente di gravità:

- a. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6, 7 e 8;
- b. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7 e 8;
- c. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 8;
- d. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Nella terza, sono indicate, con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti, le



sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello. Con precipuo riguardo ai Terzi Destinatari, sono previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello o dei Protocolli ad esso connessi (ad es., diffida al rispetto del Modello, applicazione di una penale, risoluzione del contratto).

In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, e delle seguenti circostanze:

- 1) la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- 2) la tipologia della violazione;
- 3) le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- 4) le modalità della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

i) l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;

ii) l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;

iii) l'eventuale recidività del suo autore.

Nella quarta, è disciplinato il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari del Sistema Disciplinare, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei



soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva o dai regolamenti aziendali applicabili.

12. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI

12.1. La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali (inclusi gli Amministratori, i Sindaci ed il Revisore) ed al Personale della Società mediante consegna di copia integrale, anche su supporto informatico o in via telematica, nonché depositato in luogo accessibile a tutti.

Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei Destinatari al rispetto delle regole ivi previste deve essere conservata traccia documentale agli atti dell'OdV

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è reso disponibile sul sito internet della Società.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e dei Protocolli ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso.

L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani, approvati dal



Consiglio di Amministrazione ed implementati dalla Società, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

12.2. La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi

In aggiunta alle attività connesse alla Informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante Formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, e in particolare quelli del Codice Etico che ne sono parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es., corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante predisposizione di specifici Piani, approvati dal Consiglio di Amministrazione ed implementati dalla Società.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione



ed all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di SSL.

13. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'OdV ha il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento e adeguamento del Modello e dei Protocolli ad esso connessi (ivi incluso il Codice Etico), suggerendo all'organo amministrativo, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, o dei Protocolli ad esso connessi, sono comunicati dall'OdV mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail o pubblicate sul sito internet della Società e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.