

Palazzi & Gas s.r.l.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE EX DECRETO
LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

PARTE GENERALE

Approvazione del 02 Maggio 2024

1.	IL D.LGS. N. 231/2001.....	8
1.1	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti	8
1.2	Le fattispecie di illecito amministrativo previste dal Decreto e le sanzioni comminate	12
1.3	Le vicende modificative dell’Ente	16
1.4	I reati tentati e quelli commessi all’estero	17
1.5	L’esimente di cui all’art. 6 del d.lgs. 231/2001.....	17
1.6	Modello quale esimente nel caso di reato.....	18
1.7	Le Linee Guida elaborate da CONFINDUSTRIA.....	19
1.8	Le modifiche apportate dal decreto n. 24 del 2023 in materia di Whistleblowing	21
2.	IL MODELLO DI GOVERNANCE E L’ASSETTO ORGANIZZATIVO DI PALAZZI & GAS S.R.L.....	21
2.1	Gli strumenti di <i>governance</i>	22
2.2	Il sistema organizzativo in generale e il sistema delle deleghe e procure.....	23
3.	IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI PALAZZI & GAS S.R.L.....	25
3.1	Gli obiettivi perseguiti con l’adozione del Modello.....	25
3.2	La struttura del Modello e l’approccio adottato.....	26
3.3	Modello e Codice Etico.....	28
3.4	Destinatari del Modello.....	29
3.5	Modifiche e integrazioni del Modello.....	29
4.	L’ORGANISMO DI VIGILANZA	30
4.1	Individuazione dell’Organismo di Vigilanza	30
4.2	Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza	31
4.3	L’attività di <i>reporting</i> da e verso l’ODV	33
4.3.1	Flusso informativo da parte dell’Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali.....	33
4.3.2	Flusso informativo nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	34
4.3.3	Sistema di whistleblowing.....	36
4.4	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	36

5.	LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	36
5.1	Diffusione del Modello.....	36
5.2	Informativa ai Collaboratori Esterni	37
6.	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	37
6.1	Principi generali	37
6.2	Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti e terzi	38
6.3	Misure nei confronti dei dirigenti.....	39
6.4	Procedimento disciplinare	39
6.5	Misure nei confronti dell'Amministratore Unico.....	39
6.6	Misure nei confronti dell'ODV	40

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello.

Aree a Rischio e Attività Sensibili: le aree di attività e le attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi in termini più concreti, in base alla mappatura dei rischi svolta, il rischio di commissione dei Reati di cui al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;

Codice Etico: il codice etico adottato da Palazzi & Gas S.r.l.

Collaboratori Esterni: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner e i Fornitori.

Committente: il soggetto per conto del quale viene progettata, realizzata, gestita e sviluppata l'intera opera edile o di ingegneria civile (e.g. linee e strutture a rete e di altre infrastrutture connesse a tali reti, di impianti e apparecchiature funzionali alle predette attività nel settore della trasmissione dell'energia elettrica o in settori analoghi, affini o connessi), indipendentemente da eventuali frazionamenti della sua realizzazione, (anche secondo quanto disposto dagli artt. 88 e ss. del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81).

Consulenti: i soggetti esterni alla Società che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Destinatari: gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori Esterni.

D.lgs. 231/2001 o il Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Documento di Valutazione dei Rischi o DVR: il documento di Valutazione dei rischi redatto in conformità con quanto richiesto dall'art. 17, c. 1, lett. a) del D.Lgs. 81/08 con la finalità di descrivere (aggiornandoli opportunamente) i provvedimenti ritenuti necessari al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, a seguito della valutazione di tutti i rischi individuati nell'ambito

dell'intero ciclo lavorativo aziendale, indicando dunque le misure per eliminare o, ove ciò non risulti possibile, ridurre al minimo tali rischi.

Ente/i: entità fornite di personalità giuridica o società o associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Esponenti Aziendali: amministratore, etc.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi di Palazzi & Gas S.r.l.

Incaricati di un pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 c.p. *“sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”*.

MOGC/Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 che sarà adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento.

Organismo di Vigilanza o ODV: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

P.A.: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nonché i pubblici ufficiali e i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Pubblici Ufficiali: ai sensi dell'art. 357 c.p. *“sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*.

Reati o Reati Presupposto: i reati e gli illeciti amministrativi ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Whistleblowing: è il sistema di segnalazione istituito dall'Ente, ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, del Decreto, attraverso il quale i soggetti di cui all'art. 5 del D.lgs. 231/01 possono segnalare le condotte illecite, di cui siano venuti a conoscenza o nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno dell'azienda stessa o in altra circostanza, rimanendo tutelati sia sotto il profilo della identità che da qualunque atto discriminatorio, ritorsivo e sanzionatorio.

PREMESSA

La Società Palazzi & Gas S.r.l. (di seguito anche “Palazzi&Gas” o la “Società”), è un’azienda italiana leader nell’organizzazione e produzione di eventi con un significativo portafoglio di Clienti sia italiani sia esteri, con sede a Roma.

La Società ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all’adozione del Modello di Organizzazione e Gestione previsto, pur in modo meramente facoltativo, dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, al fine di garantire condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari, delle attività aziendali e delle aspettative dei propri azionisti e stakeholders, nonché del lavoro del proprio personale.

Il Modello di Organizzazione e Gestione è stato approvato dall’AU della Società in data _____.

L’adozione del Modello rappresenta un valido veicolo di sensibilizzazione di tutti coloro che agiscono in nome e per conto o comunque nell’interesse di Palazzi&Gas affinché, conformando costantemente il loro operare alle prescrizioni ivi previste, ispirino ed orientino i loro comportamenti al rispetto della legge e dei principi di correttezza, lealtà e trasparenza.

Congiuntamente all’approvazione del Modello si è proceduto all’approvazione del Codice Etico, espressione dei valori e principi che ispirano e guidano l’attività aziendale.

Nell’adozione del Modello la Società si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria e dichiarate idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, comma 3, del D.lgs. 231/2001 da parte del Ministero della Giustizia.

In tali Linee Guida, Confindustria ha fornito, tra l’altro, indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’ente) e i contenuti del Modello.

La redazione e l'aggiornamento del Modello sono stati condotti sulla base delle principali normative che indicano principi guida e standard di controllo per il migliore sistema di organizzazione interno e in ossequio ai precedenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti. Da ultimo, giova sottolineare che la redazione del Modello è stata condotta sulla base degli aggiornamenti apportati al Decreto, dei principali casi giudiziari accertati, delle opinioni dottrinali, delle *best-practice* adottate dalle principali società nonché sulle principali normative, anche volontarie, che indicano principi guida e standard di controllo per un sistema di organizzazione interno. Con particolare riferimento alla materia antinfortunistica la Società si è ispirata agli standard generalmente usati per l'elaborazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, riferito alla specifica realtà ed operatività della Società.

PARTE GENERALE

1. IL D.LGS. N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (qui di seguito, per brevità, "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o a vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

I presupposti applicativi della normativa possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

- l'inclusione dell'Ente nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;
- l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;

- l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o sottoposte al controllo di un apicale dell'Ente;
- la mancata adozione o attuazione da parte dell'Ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi.

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'Ente a sanzioni di diversa natura, quali quella pecuniaria (fino ad un massimo di Euro 1.549.370) e quelle interdittive, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività).

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il processo penale del quale, non a caso, il primo costituisce appendice speciale; del pari, a dispetto del nomen juris adottato, l'intero contesto sostanziale in cui il Decreto si inserisce è dichiaratamente ispirato a un apparato concettuale di matrice penalistica.

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni è stato esteso via via nel tempo sia mediante modifica del Decreto stesso¹ sia mediante specifici rinvii normativi².

¹ In particolare, dall'art. 6, d.lgs. 25 settembre 2001, n. 350, dall'art. 3, d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, dall'art. 3 della Legge del 14 gennaio 2003, n. 7, dall'art. 5 della Legge dell'11 agosto 2003, n. 228, dall'art. 187-
quaterdecies della Legge del 18 aprile 2005, n. 62, dall'articolo 31 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262,
dall'art. 3 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7, dall'art. 63, comma 3, del d.lgs. del 21 novembre 2007, n.
231, dall'art. 300 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, dall'art. 2,
comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, dall'art. 17, comma 7, lettera a, n. 1, della Legge 23 luglio
2009, n. 99, dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, dall'art. 43 della Legge 27 gennaio 2010, n. 39,
dall'art. 2 del d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121, dal d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109, dall'art. 1 co 77 della Legge
del 6 novembre 2012, n. 190, dall'art. 3 della Legge del 15 dicembre 2014, n. 186, dall'art. 1 della Legge
del 22 maggio 2015 n. 68, dall'art. 12 della Legge del 27 maggio 2015, n. 69, dall'art. 1 del d.lgs. del 21
giugno 2016, n. 125, dalla Legge n. 153/2016, dalla Legge n. 199/2016, dalla Legge n. 236/2016, dal
d.lgs. n.28/2017 dal d.lgs. n.38/2017, e dalla L.167/2017 in materia di razzismo e xenofobia e la L.
179/2017 relativa al whistleblowing, Legge 9 gennaio 2019, n. 3 "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" (c.d. "Legge Anticorruzione"), la frode in competizioni sportive, esercizio
abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati inseriti dalla
Legge 3 maggio 2019, n. 39 e ed ultimo il Decreto Legge 26/10/2019 n. 124 Disposizioni urgenti in
materia fiscale e per esigenze indifferibili che ha introdotto nel testo del Decreto i reati di cui all'art. 2 del
d.lgs. 74/2000

² Ci si riferisce agli artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146.

Per effetto di tali progressivi ampliamenti, il paniere dei reati presupposto dell'applicazione della responsabilità amministrativa degli enti è oggi costituito da:

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro la Pubblica amministrazione (artt. 24 e 25, come modificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dal D.lgs. n.13/2022 e dal 150 del 10 ottobre 2022 e da ultimo dal D.lgs n. 105/2023
Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis introdotto dal D.L. 25 settembre 2001, n. 350, convertito con modificazioni nella Legge 23 novembre 2001, n. 409 e successive modifiche)
Reati societari (art. 25-ter introdotto dal D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 e successivamente modificato dal D.lgs. n. 19 del 2 marzo 2023 e successive modifiche)
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7 e successive modifiche)
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7)
Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies introdotto dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, modificato dalla L238/2021 e successive modifiche);
Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato; abusi di mercato (art. 25-sexies introdotto dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, modificato dalla Legge 238/2021 e successive modifiche)
Reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146 e successive modifiche)
Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies

introdotta dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche)
Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies introdotto dal D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, modificato dal D.lgs. n. 195/2021 e da ultimo dal d.lgs n. 105/2023)
Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies-1 introdotto dal D.lgs. n.184/2021 e modificato dal d.lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022 e ss. modifiche)
Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48, successivamente modificato dal d.lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022 e successive modifiche)
Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99)
Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 e successive modifiche)
Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99 e successive modifiche)
Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116);
Reati ambientali (art. 25-undecies introdotto dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e successivamente modificato con Legge 22 maggio 2015, n. 68)
Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, (art. 25-duodecies introdotto dal D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e successivamente integrato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161 e dal D.L. n. 20 del 10 marzo 2023)

Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167 e successive modifiche)
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, introdotto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39)
Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, modificato dal d.lgs. 156 del 4 ottobre 2022 e successive modifiche)
Reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies, introdotto dal D.lgs. 75/2020, modificato dal d.lgs. 156 del 4 ottobre 2022 e successive modifiche)

Per un maggior dettaglio in merito a ciascuna tipologia di reato prevista dal Decreto, si rimanda all'Allegato 1 del presente Modello.

1.2 Le fattispecie di illecito amministrativo previste dal Decreto e le sanzioni comminate

La fattispecie cui il Decreto collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da essa contemplata postula la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi il cui concorso è cioè necessario e la contestuale assenza di determinati elementi la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente.

Va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro Ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'Ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente scatta qualora sia stato commesso un reato che:

- a) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto (cfr sopra);

- b) sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, salvo che in quest'ultima ipotesi il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- c) sia stato realizzato da una persona fisica:
 - in posizione apicale (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, Soggetto Apicale); ovvero
 - sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (qui di seguito, per brevità, Soggetto Subordinato).

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dalla Decreto a carico dell'Ente non scatta se il reato è stato commesso:

- I) da un Soggetto Apicale, se l'Ente prova che:
 - a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi (qui di seguito, per brevità, il Modello);
 - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (qui di seguito, per brevità, l'Organo di Vigilanza). Negli Enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;
 - c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
 - d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza;

II) da un Soggetto Subordinato, se il Pubblico Ministero non prova che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello.

2.2.1 Le sanzioni previste dal Decreto

Le sanzioni previste dalla Decreto a carico dell'Ente sono:

a) la sanzione pecuniaria che consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dalla Decreto, comunque non inferiore a € 10.329 e non superiore a € 1.549.370, da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema "per quote").

b) le sanzioni interdittive consistono:

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

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato

quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive purtuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure
 - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; oppure
 - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):
 - l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
 - l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

c) la pubblicazione della sentenza di condanna che consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

d) la confisca che consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Le predette sanzioni sono applicate al termine di un complesso procedimento su cui diffusamente infra. Quelle interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- a) gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- b) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

1.3 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.

1.4 I reati tentati e quelli commessi all'estero

L'ente è ritenuto responsabile anche se il reato viene posto in essere nella forma del tentativo.

In tal caso, ai sensi dell'art. 26, le sanzioni pecuniarie e interdittive "sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto".

Al secondo comma del medesimo articolo si precisa, altresì, che "l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento".

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.

1.5 L'esimente di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

Il Decreto³ introduce una **particolare forma di esonero dalla responsabilità** in oggetto qualora l'Ente dimostri:

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

b) di aver affidato a un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;

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

d) che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

1.6 Modello quale esimente nel caso di reato

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

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

³ Art. 6, comma 1.

- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad esempio, Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare (entro 30 giorni) osservazioni sull' idoneità dei modelli a prevenire i reati.

E' infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

1.7 Le Linee Guida elaborate da CONFINDUSTRIA

CONFINDUSTRIA ha emanato⁴ le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001", che possono essere schematizzate secondo le seguenti **fasi fondamentali**:

- "**identificazione dei rischi**: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal d.lgs. n. 231/2001"

- "**progettazione del sistema di controllo** (c.d. **protocolli** per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati".

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da CONFINDUSTRIA come atto a prevenire ragionevolmente la commissione dei reati previsti dal Decreto sono:

- Codice Etico;

⁴ In data 7 marzo 2002 e aggiornate nel mese di gennaio 2014. A Gennaio 2018, in occasione della modifica dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 ad opera della L. 179/17, Confindustria ha emanato, inoltre, una nota illustrativa in relazione all'ingresso nel settore privato dell'istituto del Whistleblowing, con le prime considerazioni in materia, ed alcune proposte applicative.

- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere uniformate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità d'azione.
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

La Società ha provveduto ad elaborare il presente Modello Organizzativo e di Gestione utilizzando le Linee Guida di CONFINDUSTRIA in questione come punto di riferimento.

Tuttavia, è opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida di CONFINDUSTRIA non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

1.8 Le modifiche apportate dal decreto n. 24 del 2023 in materia di Whistleblowing

La Legge 179/2017 successivamente modificata dal decreto n. 24/2023, ha introdotto la disciplina del Whistleblowing - istituto di origine anglosassone nato per tutelare *in primis* i dipendenti pubblici autori di segnalazioni di illeciti in funzione anticorruzione - modificando il testo dell'art. 6 del d.lgs. 231/01, e prevedendo l'operatività di tale istituto anche nel settore privato.

Il legislatore modificando l'art. 6 del d.lgs. 231/2001, prescrive, in tal modo, ulteriori requisiti di idoneità del modello organizzativo affinché possa essere esclusa la responsabilità amministrativa dell'ente nel caso in cui un soggetto apicale o subordinato abbia commesso un reato nel suo interesse o vantaggio.

A seguito dell'emanazione della Legge sul Whistleblowing, quindi, il Modello Organizzativo deve altresì prevedere:

- uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite esplicitamente indicate dalla norma, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nell'ambito del Sistema Disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI PALAZZI & GAS S.R.L.

Palazzi & Gas s.r.l. è una società di diritto Italiano costituita nel 2007 posseduta dalla Palazzi Holding s.r.l. al 51% e dalla Gas Communication S.r.l. al 49% ed ha quale oggetto sociale l'esercizio delle relazioni pubbliche e delle comunicazioni.

La Società è amministrata da un Amministratore Unico (di seguito anche AU) a cui sono stati attribuiti tutti i poteri necessaria per la gestione ordinaria e straordinaria amministrazione.

È stato inoltre, nominato un Revisore legale.

La Società conta attualmente 12 dipendenti.

Dall'AU dipendono:

- il General Manager da cui dipende l'ideazione e la produzione di eventi e, insieme al AU, Business Development e communication.
- il COO che si occupa della parte relativa alla ideazione e produzione di eventi a cui riportano i Project Manager che si occupano operativamente delle commesse e che sono affiancati dai PM Assistant e dagli stagisti.
- il CFO che coordina e gestisce la parte finanziaria, amministrativa e di servizi generali e al quale riportano Amministrazione e Manager HR, Administration Coordinator e Office Coordinator.

Da ultimo, Inoltre la Società ha aderito alla revisione volontaria ed ha nominato un l'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01.

2.1 Gli strumenti di governance

La Società è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che ne garantiscono il funzionamento e che possono essere così riassunti:

- Statuto: in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- Sistema delle deleghe e delle procure: stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la Società e, attraverso il sistema di deleghe, le responsabilità per quanto concerne gli aspetti in tema di qualità ambiente e sicurezza. L'aggiornamento del sistema

di deleghe e procure avviene in occasione di revisione/modifica della struttura organizzativa;

- Sistema Normativo Procedurale: comprende l'insieme delle norme (linee guida e procedure) che regolamentano le responsabilità e le modalità di esecuzione delle attività e delle fasi che costituiscono i processi aziendali;
- Codice Etico: esprime i principi etici e i valori che la Società riconosce come propri e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale.

2.2 Il sistema organizzativo in generale e il sistema delle deleghe e procure

Il sistema organizzativo della Società si basa su strumenti normativi (organigrammi, disposizioni organizzative, linee guida/procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle aree a rischio) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" il trasferimento, non occasionale, all'interno dell'azienda, di responsabilità e poteri da un soggetto all'altro in posizione a questo subordinata. Si intende per "procura" il negozio giuridico con il quale una parte conferisce all'altra il potere di rappresentarla (ossia ad agire in nome e per conto della stessa). La differenza sostanziale rispetto alla delega è che essa assicura alle

controparti di negoziare e contrarre con le persone preposte ufficialmente a rappresentare la Società.

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

- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile i poteri del delegato, e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- una procedura *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle deleghe e/o procure;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della società nei confronti dei terzi si deve accompagnare una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione;
- le procure normalmente prevedono limiti di spesa e/o impegno; nel caso in cui esse non prevedano espressamente tali limiti e/o la necessità di firma congiunta, il rispetto di detti requisiti è assicurato da limiti interni previsti dal sistema di controllo interno;
- copie delle procure saranno trasmesse all'ODV.

L'ODV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con il sistema procedurale aziendale e le disposizioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI PALAZZI & GAS S.R.L.

3.1 Gli obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

L'adozione del Modello, sebbene non imposta dalle prescrizioni del Decreto, si propone inoltre di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto di Palazzi&Gas affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato ("attività sensibili") e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dalla Società in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- grazie a un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, le "attività sensibili" appunto;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante;

- l'applicazione e il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali.

Con determina del xxxx, è stato approvato il presente Modello ai sensi del Decreto, con l'obiettivo di prevenire la commissione di Reati e di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a tale scopo.

3.2 La struttura del Modello e l'approccio adottato

L'art. 6, comma II, lett. a) del Decreto Legislativo espressamente prevede che il Modello Organizzativo debba "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati". A tale proposito la Società ha provveduto ad analizzare le attività aziendali, i processi di formazione e attuazione delle decisioni all'interno delle singole aree aziendali, nonché i sistemi di controllo interno.

Nell'ambito della verifica di cui sopra, la Società ha provveduto:

- ad individuare le attività aziendali nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi i Reati e gli Illeciti Amministrativi;
- ad analizzare i rischi potenziali di illeciti nonché le eventuali modalità di commissione degli stessi;
- ad individuare i soggetti e le funzioni aziendali interessate;
- ad individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- a definire e, all'occorrenza, ad adeguare il sistema dei controlli interni.

Sulla base dell'attività aziendale svolta il Modello è stato così suddiviso in due parti:

- 1) **Parte Generale**, che contiene, oltre ad una esposizione sintetica della normativa di riferimento, la descrizione della realtà aziendale di Palazzi&Gas, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi, le attività di formazione e informazione ed il sistema disciplinare, facendo peraltro rinvio al Codice Etico.

2) **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dalle tipologie di reato previste dal Decreto e considerate rilevanti in relazione al modello di business della Società.

Allo scopo di individuare le attività sensibili all'interno delle quali, astrattamente, è ipotizzabile la commissione di reati, sono state costituite diverse sezioni della Parte Speciale suddivise per gruppi di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione
- Reati Societari e reati Tributari
- Reati di ricettazione e riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Delitti contro l'industria e il commercio
- Reati commessi in violazione della normativa sul diritto d'autore
- Reati informatici e trattamento illecito dei dati
- Reati transnazionali e delitti di criminalità organizzata, terrorismo e induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- Reati in materia di ambiente ed ecosistema
- Reati in materia di impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno è irregolare, contro la personalità individuale e reati in materia di discriminazione razziale

Non sono stati considerati significativi il rischio di commissione dei reati di falso nummario previsto dall'art. 25-bis del Decreto, di mutilazione degli organi genitali femminili previsti dall'art. 25-quater del Decreto, nonché, i reati di Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati previsti dall'art. 25-quaterdecies, trattandosi di condotte che non potrebbero essere compiute nell'ambito delle attività aziendali nell'interesse e/o a vantaggio della Società. In ogni caso, in considerazione del peso effettivo di commissioni di tali reati si ritiene sufficiente come mezzo di contrasto il Codice Etico adottato dalla Società.

E' stato escluso il rischio di commissione di reati di abuso di mercato perché la Società non ha titoli negoziati in mercati regolamentati; inoltre la Società non

investe capitali in titoli ammessi alle quotazioni nei mercati borsistici, né ha accesso ad informazioni di carattere privilegiato.

Sebbene esaminato, il rischio di commissione di reati di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico appare solo teorico.

3.3 Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello dovranno essere coerenti con quelle del Codice Etico, pur avendo il presente Modello finalità specifiche, secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/01.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Detta delle regole (anche eventualmente prevedendo procedure in merito) che devono essere rispettate anche al fine di permettere all'ente di potersi giovare – a determinate condizioni – dell'esimente dalla responsabilità di cui al D.lgs. 231/2001.

Il Codice Etico della Società, in adesione alla disciplina del *Whistleblowing*, contiene il divieto espresso da parte della Società di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che in buona fede segnalino il verificarsi di possibili violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, il divieto nonché, di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tal fine la Società assicura delle modalità di segnalazioni tali da garantire l'identità del segnalante.

Resta ferma in ogni caso il diritto della Società di porre in essere tutte le azioni che riterranno qualora siano accertate in capo al segnalante, anche con sentenza di primo grado, responsabilità di natura penale per i reati di calunnia o diffamazione, o comunque per altri reati commessi con la segnalazione, ovvero responsabilità di natura civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, derivanti dalla falsità della segnalazione.

Si segnala inoltre, che la Società in adesione a quanto previsto dal Regolamento privacy (di seguito anche GDPR) entrato in vigore nel maggio 2018 e modificato nel 2023, ha adeguato il proprio sistema di gestione della privacy.

3.4 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti i dipendenti e a coloro che sono muniti di poteri di rappresentanza esterna.

Per quanto riguarda invece, i fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni, non possono essere direttamente vincolati al rispetto delle regole previste nel Modello né a questi ultimi, in caso di violazione delle regole stesse, può essere applicata una sanzione disciplinare. In relazione a questi soggetti la Società inserisce nei rispettivi contratti specifiche clausole di recesso e/o risolutive in caso di violazione delle regole e dei principi a cui la Società si ispira nello svolgimento della propria attività.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti pertanto a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

3.5 Modifiche e integrazioni del Modello

I modelli di organizzazione e di gestione costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atti di emanazione del Vertice aziendale. Pertanto, il Modello, costituito dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale, è stato approvato dall'AU di Palazzi & Gas S.r.l.

La formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva dell'Amministratore Unico, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

La vigilanza sull'adeguatezza e l'effettiva attuazione del Modello è promossa dall'Organismo di Vigilanza che ne cura l'aggiornamento e che riferisce periodicamente l'esito del suo operato all'Amministratore Unico.

A prescindere dal sopravvenire di circostanze che ne impongano un immediato aggiornamento (quali, a titolo di esempio, modificazioni dell'assetto organizzativo interno e/o della modalità di svolgimento delle attività d'impresa, modifiche normative ecc.), il presente Modello, in ogni caso, è sottoposto a procedimento di revisione periodica almeno biennale.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. b), l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del D.lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e considerando le dimensioni della Società, è stato deciso che l'organismo destinato ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale e resti in carica per tre anni rinnovabili.

I componenti dell'ODV dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

A tal riguardo si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'ODV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né essere titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo; in caso di soggetto interno alla struttura aziendale, deve altresì godere di una posizione organizzativa adeguata alla realtà aziendale ed essere titolare di autonomi poteri di iniziativa e controllo e di una professionalità idonea al ruolo svolto. In ogni caso, per l'attività svolta nell'ambito dell'ODV, non può in nessun caso essere configurato come dipendente da organi esecutivi;
- con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che il soggetto che ricopre tale carica sia dotato di adeguata professionalità in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'ODV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'ODV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza definitiva per aver commesso uno dei Reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

La revoca dei poteri propri dell'ODV potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita determina dell'AU.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'ODV è affidato, sul piano generale, il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di Reato contemplate dal Decreto;

- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei Reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari;
- curare le segnalazioni ricevute anche ai sensi della normativa in materia di whistleblowing.

Su un piano più operativo è affidato all'ODV il compito di:

- suggerire alla Società di attivare eventuali procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea");
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella parte speciale del Modello per le diverse tipologie di reati;
- coordinarsi con il *management* e con le altre funzioni aziendali – qualora istituite – per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'ODV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'ODV devono essere, inoltre, segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;

- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Amministratore Unico;
- promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- promuovere un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/2001;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari di cui al capitolo 6 del presente Modello.

Nello svolgimento della propria attività, l'ODV può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'ODV.

All'ODV sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

4.3 L'attività di *reporting* da e verso l'ODV

4.3.1 Flusso informativo da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare in ordine all'attività svolta l'Amministratore Unica con cadenza periodica (annuale), e, comunque, ogni qual volta se ne ravvisi la necessità e/o opportunità.

In particolare, l'Organismo deve predisporre:

- una relazione di sintesi delle attività svolte, indicando, tra l'altro:
 - i controlli effettuati e l'esito degli stessi;
 - le eventuali criticità (e spunti di miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
 - le raccomandazioni finalizzate a porre rimedio alle carenze ed eccezioni accertate.

4.3.2 Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è destinatario i) delle segnalazioni circa eventuali violazioni delle regole contenute nel presente Modello, nonché ii) dei suggerimenti circa la migliore applicazione delle regole.

In tal senso qualora i destinatari del Modello riscontrino i) un'ipotesi di violazione dei controlli o delle regole contenute nel presente Modello o ii) ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione, sono tenuti a darne tempestiva segnalazione all'ODV.

Le segnalazioni avvengono attraverso canali di reporting specificatamente dedicati e inviate via mail all'indirizzo di posta elettronica **xxxxxxxxxx** attraverso riunione soggetta a verbalizzazione/documento interno o mediante comunicazione scritta da parte del destinatario della richiesta.

In ogni caso la Società ha attivato una serie di canali di comunicazione anche in adesione alla normativa in materia di Whistleblowing come indicato nei paragrafi successivi-

In particolare, devono essere tempestivamente trasmessi all'Organismo di Vigilanza le informazioni qui di seguito rappresentate:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;

- eventuali decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del d.lgs. n. 231/2001;
- le deleghe in merito alla sicurezza e le nomine dell'RSPP e del medico competente;
- ogni violazione alle disposizioni in materia di sicurezza;
- ogni evento, atto/omissione in tema di misure antinfortunistiche potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione dell'art. 25-septies del d.lgs. 231/2001;
- la Documentazione in materia di sicurezza;
- il programma delle visite ispettive annuali programmate ed i verbali delle visite di controllo e delle ispezioni tecniche effettuate, evidenziando eventuali non conformità;
- in caso di ispezioni amministrative relative agli adempimenti di cui al d.lgs. 81/2008, qualunque attività ispettiva, nonché i rilievi dell'autorità di controllo;
- i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- una copia della relazione di accompagnamento al Bilancio approvato, comprensivo di Nota Integrativa e Relazione sulla gestione;
- comprensibilità, aggiornamento e corretta comunicazione, ecc);

Inoltre l'ODV è individuato quale destinatario autonomo ed indipendente di qualsiasi situazione di irregolarità o di reati di cui ciascun soggetto sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

Le segnalazioni/denunce dovranno essere adeguatamente documentate, ove possibile, ovvero in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti ben determinati e circostanziati.

L'Organismo agirà in modo 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 coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

Oltre al delineato sistema informativo, che assume valore tassativo, chiunque venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti non in linea con quanto previsto dal presente modello è tenuto comunque a darne immediata notizia all'Organismo di Vigilanza.

4.3.3 Sistema di whistleblowing

La Società, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di *whistleblowing*, da ultima aggiornata con il d.lgs. 24/2023, ha istituito un ulteriore canale informativo rispetto a quello indicato al precedente paragrafo in grado di garantire l'anonimato del segnalante

Infatti, al fine di garantire la disponibilità, per i potenziali segnalanti, di un ulteriore canale che rispetti i requisiti di cui alla normativa in materia di *whistleblowing* le segnalazioni possono altresì essere trasmesse nei modi previsti dalla procedura adottata dall'Ente e allegata alla presente Modello (All. 2 – Policy whistleblowing).

4.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'ODV in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per dieci anni avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*

5. LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 Diffusione del Modello

Consapevole dell'importanza della diffusione e comunicazione del Modello ai Destinatari ai fini del corretto ed efficace funzionamento del Modello stesso, la Società divulga il Modello e il Codice Etico attraverso i mezzi ritenuti più opportuni.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo ed a contribuire alla sua efficace attuazione.

5.2 Informativa ai Collaboratori Esterni

Ai Collaboratori Esterni deve essere resa nota l'adozione del Modello da parte della Società e sarà loro inviato il Codice Etico.

Potranno essere altresì fornite loro apposite informative sulle politiche e i principi comportamentali e/o istruzioni operative adottate sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo per il loro possibile inserimento nei contratti con i subappaltatori.

6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1 Principi generali

La definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione e controllo ex D.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli Enti.

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto ai fini di una efficace attuazione del Modello, la Società ha adottato un sistema sanzionatorio da applicarsi nei confronti dei Destinatari.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In virtù di quanto previsto dalla Legge 179/2017 modificato dal d.lgs. 24/2023, relativa al *whistleblowing* e con riferimento a qualunque destinatario del Modello, si precisa che, tra le condotte passibili di sanzione, devono essere considerate anche la violazione, in qualsiasi modo, delle misure a tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Il sistema disciplinare, operando come presidio interno, ha una funzione essenzialmente preventiva in quanto completa e rende effettivo il Modello al fine di evitare che vengano commessi i reati piuttosto che reprimerli quando sono stati già commessi.

La Società condanna qualsiasi condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello, anche se asseritamente compiuta nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

Il sistema disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva ed ha natura eminentemente interna, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo, rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti.

L'Organismo di Vigilanza monitora l'applicazione delle sanzioni disciplinari. Le previsioni contenute nel sistema disciplinare non precludono la facoltà dei Destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

6.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti e terzi

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello e dal Codice Etico costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Pertanto, in caso di violazioni rilevanti l'ODV ne darà immediata comunicazione al Vertice della Società che provvederà ad adottare le sanzioni conseguenti alla violazione accertata.

I Terzi che intrattengono rapporti con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal Decreto, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite, anche successivamente con atto integrativo, nei relativi contratti (penali, risoluzione del contratto).

Resta ovviamente salva, a favore della Società, la prerogativa di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello.

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Nei confronti dei dirigenti, qualora nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree individuate come a rischio elevato nel Modello, commettano una infrazione, la stessa è sanzionata con le misure ritenute più idonee, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali.

Quale sanzione specifica, potrà applicarsi anche la sospensione o la revoca delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso o lo stesso potrà essere destinato ad altro incarico.

6.4 Procedimento disciplinare

L'apertura del procedimento disciplinare per l'accertamento delle infrazioni sopra indicate e la sua gestione è rimessa alla responsabilità dell'Amministratore Unico che condivide le sue determinazioni con i Soci.

Il provvedimento relativo all'esito del procedimento disciplinare e l'eventuale sanzione irrogata sono comunicati all'Organismo di Vigilanza mediante la trasmissione di una copia del provvedimento.

Allo stesso modo si procede nel caso in cui il procedimento disciplinare debba essere archiviato non essendosi riscontrata alcuna violazione rilevante.

6.5 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico

In caso di violazione del Modello da parte di o nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'ODV, qualora venga investito per primo della informazione, dovrà darne

tempestiva notizia, con relazione scritta, all'assemblea dei Soci che provvederà a porre in essere gli accertamenti necessari e potrà applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge e, nei casi più gravi, o comunque quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società, nel responsabile, potrà, in via cautelare, la revoca dei poteri delegati.

6.6 Misure nei confronti dell'ODV

Nei casi in cui l'ODV, per negligenza o imperizia, non abbia individuato e, conseguentemente, non abbia sollecitato la rimozione di procedure che hanno portato alla violazione del Modello o, addirittura, alla commissione di reati, l'Amministratore Unico, esperito il relativo procedimento di accertamento potrà prendere gli opportuni provvedimenti compresa la possibilità di revocare dell'ODV.