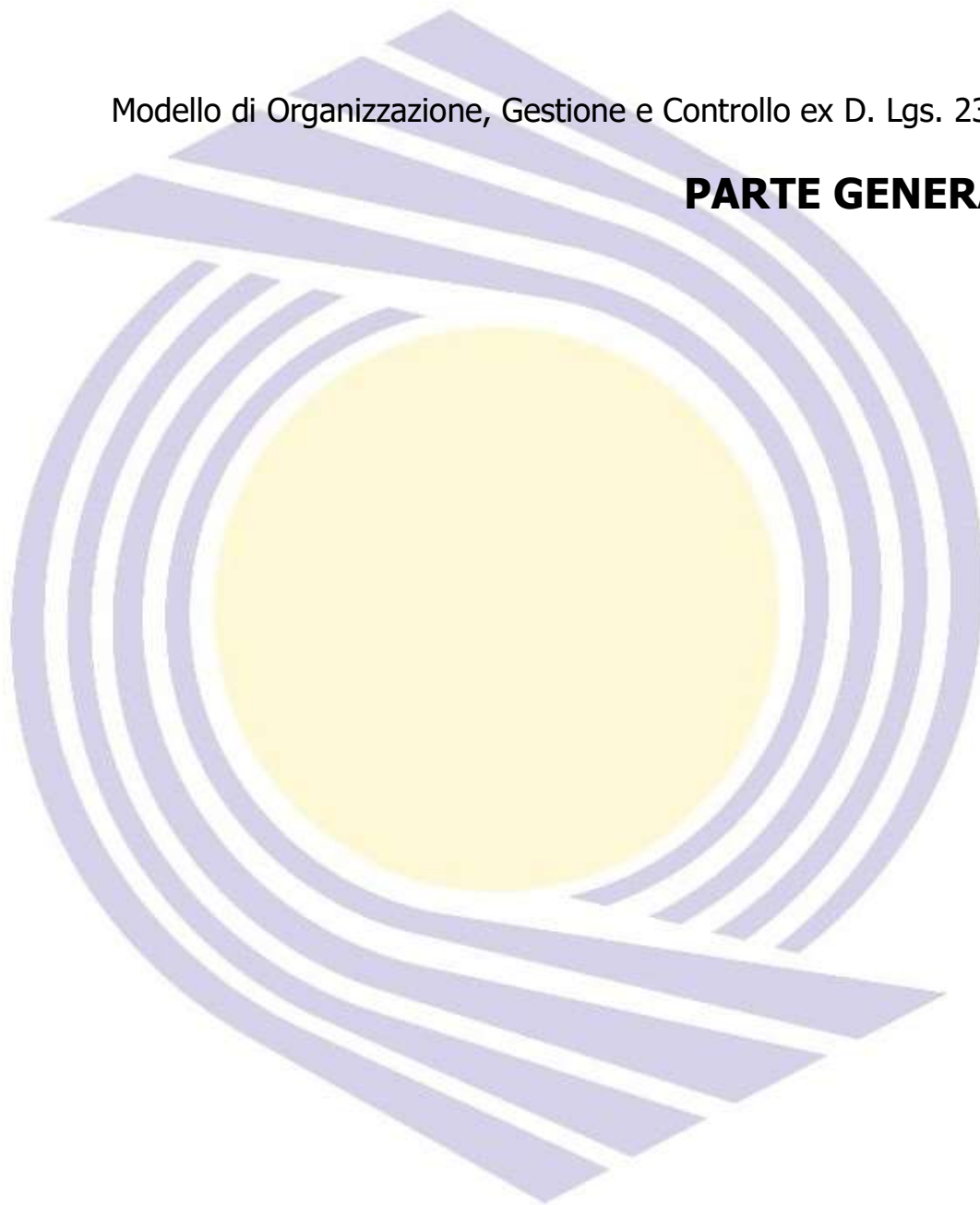




Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01

PARTE GENERALE




	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 2 a 45

Sommario

1. La responsabilità delle persone giuridiche prevista dal D. Lgs. 231/01	4
1.1 Presupposti di applicazione della disciplina	4
1.2 La responsabilità ex D. Lgs. 231/01 nei gruppi di impresa	6
1.3 Sanzioni applicabili alla Società in caso di accertamento della responsabilità ex D. Lgs. 231/01	7
1.4 L'incompatibilità del legale rappresentante imputato del reato presupposto a rappresentare l'ente nel procedimento	8
1.5 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. 231/01	9
2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di AF PETROLI S.P.A.	10
2.1 Introduzione alla Società	10
2.2 Modello di governance	12
2.3 Finalità perseguite con l'adozione del Modello	12
2.4 Criteri seguiti nell'elaborazione del Modello	13
2.5 Fasi di elaborazione del Modello	14
2.6 Struttura del Modello	21
2.7 Il Modello 231 ed il sistema di poteri autorizzativi	22
2.8 Il Modello 231 ed il Sistema di Gestione Integrato dei Rischi	22
2.9 Il Modello 231 ed il sistema di segnalazione di illeciti	24
3. Destinatari del Modello	25
4. Principi generali di controllo	26
5. Aggiornamento del Modello	27
6. L'Organismo di Vigilanza	28
6.1 Attività e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	28
6.2 Budget dell'Organismo di Vigilanza	29
6.3 Il sistema di flussi informativi	29
6.3.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	30
6.3.2 Flussi informativi dai Responsabili di funzione all'Organismo di Vigilanza	30
6.4 Requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza	31
6.5 Cause di ineleggibilità, decadenza o revoca dell'Organismo di Vigilanza	32
6.5 Rapporti tra OdV e Organi Sociali	33
7. Adozione e diffusione del Modello	33

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 3 a 45

8. Sistema disciplinare	35
8.1 Le violazioni passibili di sanzione	35
8.2 Valutazione della gravità della violazione	36
8.3 Misure disciplinari nei confronti dei dipendenti	36
8.4 Misure disciplinari nei confronti dei dirigenti	38
8.5 Misure disciplinari nei confronti degli amministratori	39
8.6 Misure disciplinari nei confronti dei Sindaci	39
8.7 Misure disciplinari in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante e verso chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate	40

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 4 a 45

1. La responsabilità delle persone giuridiche prevista dal D. Lgs. 231/01

1.1 Presupposti di applicazione della disciplina

In data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, è stato emanato il Decreto legislativo n. 231: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Tale Decreto (di seguito, anche "D. Lgs. 231/01", "Decreto 231" o "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità – un c.d. "tertium genus" di responsabilità, sia penale che amministrativa - a carico delle persone giuridiche nel caso in cui queste commettano reati nello svolgimento della propria attività.

Affinché venga riconosciuta tale responsabilità – e comminate le conseguenti sanzioni – è però necessario che si verifichino specifici presupposti previsti dal medesimo Decreto.

Anzitutto, è necessario che il reato commesso appartenga al novero dei c.d. reati presupposto (cfr. ALLEGATO 1 – CATALOGO REATI 231): difatti, i reati imputabili alle persone giuridiche non coincidono con la totalità dei reati imputabili alle persone fisiche, e vengono precisamente individuati dal D. Lgs. 231/01.

Inoltre, affinché venga mossa una contestazione all'ente ai sensi del D. Lgs. 231/01, è necessario che il reato venga commesso da una persona fisica la cui condotta sia riconducibile all'ente in virtù di un rapporto di "immedesimazione organica".


L'art. 5 del Decreto individua due categorie di soggetti aventi un rapporto di immedesimazione organica con l'ente:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (c.d. "apicali");
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. "sottoposti").

La responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/01 si assomma, e non si sostituisce, alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

Oltre al rapporto di immedesimazione organica che deve intercorrere tra la persona fisica autrice del reato e l'ente, affinché venga riconosciuta la responsabilità, è, inoltre, necessario che l'ente detenga un interesse nella commissione del reato o ne abbia tratto un vantaggio.

Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'impresa non è responsabile. Al contrario, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 5 a 45

marginale - sussisteva, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Sulle definizioni da attribuire ai concetti di "interesse" e "vantaggio" vi sono ancora dibattiti aperti in dottrina ed in giurisprudenza.

Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012). Al riguardo, si segnala il recente orientamento della Cassazione che sembra evidenziare la nozione di interesse anche in chiave oggettiva, valorizzando la componente finalistica della condotta (Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018; Cass., IV Sez. pen., sent. n. n. 3731/2020). Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (cfr. anche Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018), anche in termini di risparmio di spesa (cfr. anche Cass., IV Sez. pen., sent. n. 31210/2016, Cass., IV Sez. pen., sent. n. n. 3731/2020).


Tuttavia, quando il catalogo dei reati-presupposto è stato esteso per includervi quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25septies del Decreto 231) e poi i reati ambientali (art. 25undecies del Decreto 231), si è posto un problema di compatibilità del criterio dell'interesse o vantaggio con i reati colposi.

La giurisprudenza ha ritenuto che nei reati colposi l'interesse o vantaggio dell'ente andrebbero valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto all'evento dello stesso. Infatti, mentre nei reati presupposto dolosi l'evento del reato ben può corrispondere all'interesse dell'ente, non può dirsi altrettanto nei reati presupposto a base colposa, attesa la contro-volontà che caratterizza questi ultimi.

Si pensi, infatti, ai reati in materia di salute e sicurezza: difficilmente l'evento lesioni o morte del lavoratore può esprimere l'interesse dell'ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso.

In questi casi, dunque, l'interesse o vantaggio dovrebbero piuttosto riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari. Così, l'interesse o vantaggio dell'ente potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici, come di recente ribadito dalla Corte di Cassazione (cfr. anche Cass., IV Sez. pen., sent. n. 16713/2018, Cass., IV Sez. pen., sent. n. 48779/2019, Cass. pen. Sez. III, sent. n. 3157/2019, Cass., IV Sez. pen., sent. n. 3731/2020).

A partire da queste premesse, alcune pronunce giurisprudenziali hanno ravvisato l'interesse nella «tensione finalistica della condotta illecita dell'autore volta a beneficiare l'ente stesso, in forza di un giudizio *ex ante*, ossia da riportare al momento della violazione della norma cautelare». Si ritengono imputabili

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 6 a 45

all'ente solo le condotte consapevoli e volontarie finalizzate a favorire l'ente. Per contro, sarebbero irrilevanti le condotte derivanti dalla semplice imperizia, dalla mera sottovalutazione del rischio o anche dall'imperfetta esecuzione delle misure antinfortunistiche da adottare.

Altra parte della giurisprudenza e della dottrina ha invece inteso anche il criterio dell'interesse in chiave oggettiva, riferendolo alla tendenza obiettiva o esteriormente riconoscibile del reato a realizzare un interesse dell'ente. Si dovrebbe, dunque, di volta in volta accertare solo se la condotta che ha determinato l'evento del reato sia stata o meno determinata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente.

Con la conseguenza che in definitiva, rispetto ai reati colposi, il solo criterio davvero idoneo ad individuare un collegamento tra l'agire della persona fisica e la responsabilità dell'ente, sarebbe quello del vantaggio, da valutarsi oggettivamente ed *ex post*.

La prima tesi, che tiene distinti interesse e vantaggio anche nei reati colposi, pare riflettere più fedelmente il sistema del Decreto 231, che mostra di considerare disgiuntamente i due concetti.

Riassumendo, i presupposti oggettivi per il riconoscimento della responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/01 sono i seguenti:

1. ***la commissione di un reato appartenente alla categoria dei c.d. reati presupposto;***
2. ***il rapporto di immedesimazione organica sussistente tra il soggetto che ha materialmente commesso il reato e l'ente;***
3. ***la circostanza che l'ente detenesse un interesse nella commissione del reato o ne abbia tratto un vantaggio.***

Dal punto di vista soggettivo, invece, ciò che si imputa all'ente è di non essersi organizzato adeguatamente per prevenire la commissione di reati nello svolgimento della propria attività (c.d. colpa da organizzazione), ed è in tale contesto che assume rilevanza l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, quale documento recente le norme organizzative di cui si dota l'impresa al fine di minimizzare il rischio di commissione di reati nello svolgimento della propria attività.

1.2 La responsabilità ex D. Lgs. 231/01 nei gruppi di impresa

Il D. Lgs. 231/01 non disciplina nello specifico i gruppi di impresa; tuttavia, la questione è da tempo dibattuta in sede dottrinale e giurisprudenziale data la rilevanza assunta rispetto a taluni processi, nel caso in cui la direzione ed il controllo della Società controllante siano di particolare pregnanza. La questione principale da risolvere attiene alla "trasmissibilità" della responsabilità ex D. Lgs. 231/01 tra società appartenenti al medesimo gruppo con riferimento a due interrogativi particolari:

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 7 a 45

- in primo luogo, se sia possibile riconoscere una diretta e immediata responsabilità del gruppo in quanto tale, una volta ammesso in giurisprudenza il concetto di interesse di gruppo;
- in secondo luogo, se si possa riconoscere una responsabilità della capogruppo con riguardo a reati- presupposto commessi nell'interesse o a vantaggio di una controllata (c.d. responsabilità ascendente) o, viceversa, una responsabilità della controllata per fatti commessi da esponenti della capogruppo (c.d. responsabilità discendente).

Sul tema, vi sono alcuni approdi giurisprudenziali dei quali tener presente al fine di risolvere la questione in via interpretativa. Di particolare rilevanza è la sentenza n. 24583/2011 della Sezione V Penale della Corte di Cassazione con la quale, in buona sostanza, si ammette la trasmissibilità della responsabilità ex D. Lgs. 231/01 tra Società appartenenti al medesimo gruppo: "La società capogruppo [e le altre società che compongono il gruppo] possono essere chiamate a rispondere [...] per il reato commesso nell'ambito [...] di una controllata, purché nella consumazione concorra una persona fisica che agisca per conto della capogruppo [o delle altre controllate], perseguendo anche l'interesse di queste ultime». Si è così ammessa l'ipotesi di corresponsabilità, peraltro prescindendo dalla disciplina concorsuale ex art. 110 ss. c.p. Sulla stessa linea la sentenza n. 5231/2016 della stessa sezione V, che ha ribadito la possibilità di riconoscere una responsabilità in capo alla controllante per fatti commessi all'interno delle controllate, purché «a) il soggetto che agisce per conto della holding concorra con il soggetto che commette il reato per conto della persona giuridica controllata; b) possa ritenersi che la holding abbia ricevuto un concreto vantaggio o perseguito un effettivo interesse a mezzo del reato commesso nell'ambito dell'attività svolta da altra società».

Affinché possa "trasmettersi" la responsabilità tra società facenti parte del medesimo gruppo è, dunque, necessario che vi sia comunanza di tutti i presupposti per la contestazione della responsabilità ex D. Lgs. 231/01 (rapporto di immedesimazione organica; sussistenza di interesse o vantaggio derivante dal reato).

1.3 Sanzioni applicabili alla Società in caso di accertamento della responsabilità ex D. Lgs. 231/01

In caso di accertamento della responsabilità secondo i presupposti descritti nei paragrafi precedenti, all'ente verranno applicate le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01, che variano a seconda del reato commesso. Esse si suddividono in quattro categorie:

- a) *sanzione pecuniaria*, che si sostanzia nel pagamento di una somma di denaro da parte della Società ed è quantificata in "quote": le quote vanno da un numero minimo di cento a un numero massimo di mille con importo di ogni quota da un valore minimo di 258,00 euro ad un valore massimo di 1.549,00 euro;
- b) *sanzione interdittiva*, che si sostanzia nell'inibizione alla Società per un tempo limitato (nei casi più gravi, nell'inibizione perpetua) di una determinata attività (*interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione*

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 8 a 45

o revoca di licenze o concessioni; divieto di contrattare con la P.A.; esclusione o revoca di agevolazioni, finanziamenti o contributi pubblici; divieto di pubblicizzare beni o servizi);

c) confisca del prezzo o del profitto del reato;

d) pubblicazione della sentenza di condanna.

In caso di accertamento della responsabilità dell'ente, è sempre applicata la sanzione pecuniaria. Essa viene determinata dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; inoltre, il Decreto stabilisce che essa venga fissata avendo riguardo alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente al fine di garantire l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi specificamente previsti dalla legge e con la necessità che si verifichi almeno una delle seguenti condizioni:

- a) che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri utilizzati per la determinazione delle sanzioni pecuniarie, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Così come la sanzione pecuniaria, anche la confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

1.4 L'incompatibilità del legale rappresentante imputato del reato presupposto a rappresentare l'ente nel procedimento

L'art. 39 del D. Lgs. 231/2001 recita: *"l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo."*

Richiamando la regola per cui la responsabilità dell'ente si somma e non si sostituisce a quella del singolo autore del reato, tale previsione è concepita per tutelare il pieno esercizio del diritto di difesa dell'ente ed evitare il conflitto di interessi che si verrebbe a creare probabilmente tra la linea di difesa della persona fisica e quella dell'ente.

Ne consegue che — nel caso in cui venga contestato un illecito ex D. Lgs. 231/01 alla Società e quale

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 9 a 45

imputato (o indagato) del reato presupposto risulti il legale rappresentante, per l'esercizio dei diritti nel procedimento, la Società dovrà:

1. Nominare un nuovo rappresentante legale o, in alternativa,
2. Nominare un rappresentante con poteri limitati alla sola partecipazione al procedimento (procuratore ad litem).

1.5 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. 231/01

Come anticipato, il fondamento soggettivo dell'attribuzione della responsabilità all'ente (e della conseguente applicazione di sanzioni) risiede nella c.d. "*colpa da organizzazione*": in altre parole, viene imputato all'ente di non essersi organizzato adeguatamente al fine di prevenire la commissione dei reati.

La funzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è proprio quella di organizzare la propria struttura ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di prevenzione dei reati.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo assume estrema rilevanza poiché, secondo espressa previsione legislativa e al verificarsi di determinate condizioni, è lo strumento che consente all'ente di evitare l'applicazione delle gravi sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 in caso di commissione di reati o di ridurne la portata.

L'art. 6, comma 1, del Decreto, infatti, prevede l'esclusione della responsabilità (e la conseguente applicazione di sanzioni) qualora:

- *l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);*
- *le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;*
- *non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del citato Organismo di Vigilanza.*

Quanto al contenuto del Modello, al comma 2 dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01, viene previsto che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo debbano:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli (procedure, istruzioni) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie;

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 10 a 45

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Pertanto, in caso di commissione di un reato da parte di un soggetto appartenente all'ente, l'adozione di un Modello Organizzativo che soddisfi i requisiti di legge, unitamente al verificarsi delle circostanze di cui all'art. 6c. 1 D. Lgs. 231/01, consentirà all'ente di dimostrare di essersi organizzato adeguatamente rispetto alla prevenzione dei reati (dunque, la mera commissione del reato non vale a qualificare l'organizzazione contenuta nel Modello come inadeguata) e che la commissione del reato non è riconducibile ad una propria "negligenza organizzativa".

L'art. 6, comma 3 del Decreto stabilisce che i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti; nel giugno 2021 Confindustria ha aggiornato le "Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231": il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato elaborato tenendo conto dei criteri contenuti nelle predette linee guida.

Infine, l'importanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si evince anche dal fatto che esso esercita effetti vantaggiosi anche se adottato successivamente alla commissione del reato. In particolare:

- se adottato successivamente alla commissione del reato ma prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, consente di ridurre la sanzione pecuniaria da un terzo alla metà;
- se adottato successivamente alla commissione del reato e prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, consente di evitare l'applicazione di sanzioni interdittive qualora previste.

2.II Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di AF PETROLI S.P.A.

2.1 Introduzione alla Società

AF PETROLI SPA (di seguito anche "AF PETROLI" o "la Società") è una società per azioni che opera prevalentemente nel settore del commercio di prodotti petroliferi, carburanti, lubrificanti, combustibili solidi, liquidi ed affini.

AF PETROLI ha sede ad Abano Terme (PD), Via Andrea Brustolon n. 5 e 5A;

Costituita nell'anno 2001 dalla Emmedi Holding S.r.l., e Legnaro Carburanti, titolari al 50% del capitale, oltre all'iniziale commercio all'ingrosso di prodotti petroliferi, AF PETROLI sviluppa altresì la propria rete di distributori stradali.

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 11 a 45

Vengono poi costituite la società AF Logistica per il trasporto su gomma dei carburanti e AF Energia, *trader* nel settore gas ed energia elettrica, entrambe interamente di proprietà di AF PETROLI.

Di recente, la costituzione della società AFB Petroli, in compartecipazione con la società Babetto Srl, per la gestione di un distributore carburanti in provincia di Pordenone. La quota di partecipazione in AFB è pari al 50% del capitale sociale.

L'ultima acquisizione riguarda la società Drumoil Srl di Treviso, società specializzata nel commercio di lubrificanti, della quale AF Petroli possiede la totalità delle quote.

Con un fatturato di circa 500 milioni di euro nell'anno 2023 e un organico di circa 148 dipendenti, AF PETROLI rappresenta nel nord Italia un punto di riferimento significativo per il settore energetico, è infatti presente sul territorio nazionale con un'offerta completa di prodotti per le diverse tipologie di clientela (industrie, autotrasporti, agricoltura, privati, enti pubblici): gasolio per agricoltura, gasolio per autotrazione, gasolio per riscaldamento, gasolio agevolato, gasolio ecologico, gasolio motopesca, benzina, benzina ad uso agricolo, oli combustibili fluidi e densi, lubrificanti, additivi, gas metano e propano.

In particolare, AF PETROLI annovera sette depositi di carburanti la cui attività viene alimentata da una rete commerciale articolata geograficamente tra Triveneto, Lombardia ed Emilia Romagna.

Dal 2001, come detto, AF PETROLI ha posto particolare attenzione allo sviluppo del mercato relativo alla "rete" carburanti, organizzando, a oggi, circa 48 punti vendita stradali, tutti con insegna AF PETROLI, e tutti allestiti utilizzando le più avanzate tecnologie nel rispetto delle normative vigenti.

Nel corso degli anni AF PETROLI si è inoltre dotata anche di un settore specializzato nel commercio di lubrificanti, multimarca e a proprio marchio, capace di soddisfare qualsiasi necessità dell'industria, dell'autotrazione e dell'agricoltura, mettendo a disposizione la preparazione dei propri tecnici addetti al settore.

AF PETROLI esercita, altresì, l'attività di "gestione calore" che prevede la gestione e la manutenzione di impianti di riscaldamento di condomini ed edifici privati, attività recentemente appaltata dal punto di vista operativo a terzi. Per affinare tale attività, è stata anche acquisita la certificazione ESCO secondo la UNI CEI 11352.

AF PETROLI, inoltre, volendo costantemente incrementare il proprio ruolo nel settore della commercializzazione dei prodotti petroliferi, ha da tempo adottato un Sistema di Gestione che integra i requisiti delle norme UNI EN ISO 9001 (Qualità) e UNI EN ISO 14001 (Ambiente) che, oltre ad assicurare il pieno rispetto della legislazione e delle normative vigenti in ambito gestionale del servizio, ambientale e della sicurezza, definisce le linee guida per tutta l'Organizzazione, per i fornitori e per le parti interessate, individuando comunque tra i suoi principali obiettivi il pieno soddisfacimento delle attese dei propri Clienti attraverso la qualità del prodotto e del servizio erogato.

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 12 a 45

L'attività di movimentazione/distribuzione dei prodotti commercializzati, pur essendo sempre pianificata ed organizzata dal personale della logistica interna, non viene svolta direttamente da AF PETROLI, ma dalla società facente parte del gruppo AF Logistica srl, azienda interamente di proprietà di AF PETROLI.

Da ultimo, la società ha rivolto il proprio interesse e il proprio impegno nel settore delle energie rinnovabili.

2.2 Modello di governance

AF PETROLI adotta un modello di *governance* "ordinario" caratterizzato dalla presenza di un Consiglio di Amministrazione, composto da quattro membri, nonché del Collegio Sindacale. Il controllo contabile è demandato a un revisore esterno.

Per effetto di specifica delega, al Presidente e al Vice Presidente viene attribuita la legale rappresentanza della società di fronte a terzi e in giudizio, nonché tutti i poteri di ordinaria amministrazione con firma libera individuale, escluse le operazioni relative a beni mobili strumentali e/o registrati, di valore superiore a € 250.000,00, di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

Il ruolo di Datore di Lavoro aziendale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 81/2008, è attribuito al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale ha delegato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008, al Vice Presidente in riferimento a tutte le attività dirette e connesse al canale dell'Extra Rete, compresi gli adempimenti ambientali, con piena autonomia di spesa.

2.3 Finalità perseguite con l'adozione del Modello

AF PETROLI è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri *stakeholders* e del lavoro dei propri dipendenti e, per tali ragioni, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere con l'implementazione del Modello previsto dal Decreto 231.

Tale iniziativa è stata assunta nella piena convinzione che l'adozione del Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto 231, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di AF PETROLI, affinché seguano nell'espletamento delle proprie attività comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto 231.

Scopo del Modello è, infatti, la costituzione di un sistema strutturato ed organico di protocolli, procedure e istruzioni operative con l'intento di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati presupposto.

In particolare, mediante la previsione delle specifiche misure, **il Modello si propone come finalità quelle di:**

- **determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di AF PETROLI nelle aree di rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni (penali ed amministrative)**

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 13 a 45

non solo nei confronti della propria persona ma anche nei confronti dell'azienda;

- **ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate da AF PETROLI in modo perentorio ed inderogabile, in quanto (anche nel caso in cui la medesima fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, soprattutto ai principi etico-sociali su quali AF PETROLI pone le basi della propria attività e della propria missione aziendale;**
- **consentire a AF PETROLI, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.**

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di trasmettere ai dipendenti, consulenti e partners, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei Protocolli e, quindi, del Modello organizzativo adottato, nonché la consapevolezza del valore sociale di tale Modello quale strumento di prevenzione dei reati.

2.4 Criteri seguiti nell'elaborazione del Modello

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto dei sistemi di controllo e di gestione esistenti ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali, anche in relazione ai reati da prevenire, sono stati individuati:

- i principi adottati, anche in via di fatto, dalla Società;
- la struttura organizzativa gerarchico/funzionale;
- le procedure aziendali e i presidi attuati relativamente ai sistemi di gestione implementati;
- il sistema di comunicazione al personale e le attività formative intraprese, a favore dello stesso, quali misure ulteriori rispetto all'obbligo vigente di legge, ed attualmente adottati dalla società;
- il sistema disciplinare di cui al CC.NL di categoria;
- in generale, la normativa italiana applicabile.

I principi cardine a cui il Modello si ispira, sono:

1. le Linee Guida di Confindustria aggiornate al 2021, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
2. i requisiti indicati dal D. Lgs n. 231/2001 ed in particolare:
 - a. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico;

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 14 a 45

- b. l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
- c. la messa a disposizione all'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli, nell'ambito di un budget prestabilito;
- d. l'attività di verifica in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- e. l'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e del Modello in generale, in relazione all'evoluzione o mutamento delle esigenze e della struttura aziendale e della normativa vigente;
- f. modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- g. un adeguato sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione del Modello.

2.5 Fasi di elaborazione del Modello

Il Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia da Confindustria.

Il Modello Organizzativo di AF PETROLI SPA è stato elaborato ad esito di un procedimento che ha previsto le seguenti fasi:

1. Prima fase: analisi documentale ai fini dell'individuazione dei reati astrattamente configurabili nell'ambito dell'attività di AF PETROLI SPA


Tale fase ha previsto un'analisi della struttura e dell'organizzazione della Società attraverso disamina di documentazione al fine di individuare, tra i reati presupposto attualmente previsti dal D. Lgs. 231/01, quelli che appaiono astrattamente configurabili in relazione alla tipologia di attività svolta dalla Società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo è stata analizzata la seguente documentazione:

- Organigramma aziendale;
- Statuto della Società;
- Visura camerale;
- Sistema di deleghe e procure attualmente vigente;
- Mansionario;
- Regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- Nomine, incarichi.

Si è altresì tenuto conto di tutte le vicende che hanno interessato la Società con riferimento alle aree sensibili legate al Decreto.

Detta analisi ha condotto alla selezione delle seguenti categorie di reati presupposto ritenute astrattamente configurabili nell'ambito dell'attività svolta da A.F. PETROLI S.p.A.:


	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 15 a 45

- *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24 D.Lgs. 231/01)*
- *Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24bis, D.Lgs. 231/01)*
- *Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (Art. 25, D.Lgs. 231/01)*
- *Reati societari (Art. 25ter, D.Lgs. 231/01)*
- *Reati in materia di corruzione tra privati (Art. 25ter, D. Lgs. 231/01)*
- *Delitti contro la personalità individuale (Art. 25quinqies, D.Lgs. 231/01)*
- *Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25septies, D.Lgs. 231/01)*
- *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25octies, D.Lgs. 231/01);*
- *Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25octies.1, D.Lgs. 231/01);*
- *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25novies, D.Lgs. 231/01);*
- *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25decies, D.Lgs. 231/01);*
- *Reati ambientali (art. 25undecies D. Lgs. 231/01);*
- *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25duodecies, D.Lgs. 231/01);*
- *Reati tributari (art. 25quinqiesdecies D. Lgs. 231/01).*


2. Seconda fase: individuazione delle attività a rischio reato e valutazione del grado di rischio

Una volta individuati quali, tra i reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/01, risultano astrattamente configurabili nell'ambito di AF PETROLI SPA, si è proceduto ad individuare le attività tipiche della Società nel cui ambito possono essere commessi i medesimi reati, che sono risultate le seguenti:

- **Richiesta e ottenimento di erogazioni, contributi e finanziamenti pubblici (nazionali e comunitari) (A1)**
 - Richiesta di finanziamenti pubblici (A1a)
 - Gestione dei finanziamenti pubblici ottenuti (A1b)
- **Richiesta di rilascio e rinnovo di autorizzazioni, licenze, concessioni e certificazioni (A2)**

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 16 a 45

- Richiesta di rilascio e rinnovo di autorizzazioni, licenze, concessioni e certificazioni a pubbliche autorità (A2a)
- Richiesta di rilascio e rinnovo di certificazioni a enti privati (A2b)
- **Stipula e gestione di contratti con la Pubblica Amministrazione (A3)**
 - Partecipazione a procedure competitive finalizzate alla sottoscrizione di contratti con la Pubblica Amministrazione (A3a)
 - Negoziazione diretta finalizzata alla sottoscrizione di contratti con la Pubblica Amministrazione (A3b)
 - Esecuzione dei contratti con la Pubblica Amministrazione (A3c)
- **Gestione delle ispezioni e dei rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza (A4)**
 - Gestione visite ispettive di enti pubblici (A4a)
- **Gestione del personale (A5)**
 - Selezione del personale (A5a)
 - Gestione del rapporto di lavoro e delle politiche retributive (A5b)
 - Gestione dei rimborsi spese ai dipendenti e spese di rappresentanza (A5c)
- **Approvvigionamento di beni e servizi (A6)**
 - Selezione dei fornitori (A6a)
 - Determinazione del prezzo della fornitura (A6b)
 - Gestione pagamenti Fornitori (A6c)
 - Forniture extra UE (A6d)
- **Gestione del sistema informatico e dei documenti informatici (A7)**
 - Gestione dei profili utente e del processo di autenticazione al sistema informatico aziendale (A7a)
 - Gestione e archiviazione di documenti informatici (A7b)

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 17 a 45

- Censimento, gestione e controllo degli assets riconducibili al sistema informatico aziendale (A7c)
- Utilizzo della rete Internet (A7d)
- **Gestione contenziosi (A8)**
- **Commerciale e marketing (A9)**
- **Gestione omaggi, regalie ed erogazioni liberali (A10)**
- **Gestione sponsorizzazioni (A11)**
- **Acquisizione di partecipazioni in altre in altre società (A12)**
- **Predisposizione del bilancio di esercizio (A13)**
 - Tenuta della contabilità (A13a)
 - Definizione bilanci, relazioni o altre comunicazioni dirette ai soci o al pubblico (A13b)
 - Predisposizione ed approvazione del progetto di bilancio d'esercizio nonché delle situazioni patrimoniali in occasione dell'effettuazione di operazioni straordinarie (A13c)
- **Gestione flussi informativi e documentali con soci, collegio sindacale e revisori legali (A14)**
- **Gestione adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (A15)**
 - Mantenimento standard tecnico strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici (A15a)
 - Valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti (A15b)
 - Gestione emergenze, primo soccorso, appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (A15c)
 - Sorveglianza sanitaria (A15d)
 - Informazione e formazione dei lavoratori (A15e)
 - Vigilanza sul rispetto e sull'efficacia delle procedure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 18 a 45

(A15f)

- **Rapporti con i clienti (A16)**
- **Gestione pagamenti con strumenti diversi dai contanti (A17)**
 - Utilizzo di carte di credito ed altri strumenti di pagamento diversi dai contanti (A17a)
 - Utilizzo di dispositivi di pagamento elettronico (A17b)
 - E-commerce e gestione pagamenti mediante piattaforme informatica (A17c)
- **Gestione adempimenti ambientali (A18)**
 - Gestione adempimenti ambientali in materia di rifiuti (A18a)
 - Bonifica di siti inquinati (A18b)
 - Gestione adempimenti ambientali in materia di scarichi di acque reflue (A18c)
 - Gestione di sostanze lesive dell'ozono (A18d)
 - Gestione serbatoi interrati (A18e)
- **Gestione adempimenti fiscali (A19)**
 - Predisposizione, approvazione e invio delle dichiarazioni fiscali (A19a)
 - Archiviazione documentazione obbligatoria (A19b)

Per ogni attività a rischio sono stati individuati gli specifici rischi-reato (che descrivono le possibili modalità di realizzazione delle condotte delittuose), i reati configurabili e le aree e le funzioni di AF PETROLI che normalmente risultano coinvolti nello svolgimento di tali attività: per l'analisi dettagliata di tutte le attività a rischio si rimanda alla mappatura della attività a rischio contenuta all'ALLEGATO 2.

L'individuazione delle attività a rischio e degli specifici rischi ad esse connessi riveste significativa importanza nell'assetto dell'organizzazione di prevenzione dei rischi contenuto nel Modello 231, poiché è proprio nell'ambito di tali attività che troveranno applicazione le specifiche misure di prevenzione.

Per procedere al meglio nella elaborazione delle misure necessarie (e della priorità degli interventi), si è proceduto all'attribuzione di un grado di rischio (BASSO – MEDIO - ALTO) per ogni specifico rischio-reato, valutato in base al Sistema di Controllo (procedure, istruzioni operative o prassi) applicato nella attività a rischio da parte della Società.

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 19 a 45

Il valore del Rischio viene calcolato quale risultante della moltiplicazione del valore di due indici:

- **PROBABILITA'** di commissione del reato, indicativo della possibilità che l'evento a rischio si realizzi;
- **IMPATTO** sulla Società derivante dalla commissione del reato, indicativo delle conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio.

$$\text{RISCHIO} = \text{PROBABILITA}' \times \text{IMPATTO}$$

Tale fase ha previsto la valutazione della gestione delle attività a rischio mediante interviste condotte da parte di consulenti esterni ai referenti dei processi e delle attività.

La necessità di svolgimento di tale fase si rinviene all'art. 6, c. 2 del D. Lgs. 231/01, che si riferisce ad un tipico sistema di *risk management*.

La norma segnala, infatti, le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

- l'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
- la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'azienda ed il suo eventuale adeguamento, in termini di misure di prevenzione capaci di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile (vedasi terza fase), i rischi identificati.

3. Terza fase: gap analysis ai fini del contenimento del rischio entro un livello "accettabile"

Tale fase ha previsto l'individuazione delle azioni correttive da adottare al fine di contenere il rischio di commissione di reati entro un limite "accettabile".

Cosa si intende per livello di rischio "accettabile"?

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato). Secondo le Linee Guida di Confindustria per l'elaborazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, nel caso del D. Lgs. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva: è pertanto importante che ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal decreto 231, la soglia concettuale di accettabilità va rinvenuta:

- nel caso dei reati dolosi, in un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non

fraudolentemente;

- nel caso dei reati colposi, in un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non con una violazione del Modello Organizzativo nonostante il puntuale controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La gap analysis è stata portata avanti sulla base dei risultati del risk assessment (vedasi ALL. 2); essa è essenziale per la precostituzione di un efficace sistema di gestione del rischio, come ben evidenziato



dalla tabella esplicativa che si riporta di seguito.

La predisposizione di un sistema di controllo in grado di gestire il rischio adeguatamente comporterà che il soggetto che eventualmente vorrà commettere reati dovrà eludere fraudolentemente il Modello Organizzativo (art. 6, c. 1, lett. c), condizione che consente alla Società di non incorrere nella responsabilità ex D. Lgs. 231/01 poiché esente da "colpa da organizzazione".

4. Quarta fase: predisposizione del Modello Organizzativo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, come più volte ribadito, raccoglie il sistema finalizzato alla prevenzione della commissione di reati nello svolgimento dell'attività di AF PETROLI e, più specificamente, al contenimento del rischio entro un livello accettabile.

La predisposizione del Modello è stata, pertanto, basata sugli esiti delle fasi 2 e 3, in particolare:

- a. raccogliendo le misure organizzative già adottate ed applicate dalla Società nelle attività a rischio e considerate utili adeguate a contenere il rischio entro un livello accettabile.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerati sistemi organizzativi idonei a contenere il rischio e, pertanto, ricompresi nel Modello 231:

- I poteri autorizzativi e di firma;
- I sistemi di gestione certificati;

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 21 a 45

- I sistemi informativi per il personale (procedure, istruzioni operative, ecc.);
 - Il sistema di segnalazione di illeciti.
- b. predisponendo ulteriori misure nel caso in cui se ne ravvisasse la necessità (c.d. "gap analysis").

2.6 Struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di AF PETROLI SPA risulta composto:

- dalla presente **Parte Generale**, descrittiva della disciplina in materia di responsabilità da reato degli enti di cui al D. Lgs. 231/01, della funzione svolta dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, della sua struttura, del suo funzionamento e del ruolo svolto dall'Organismo di Vigilanza. La presente Parte Generale è comprensiva anche del sistema disciplinare che troverà applicazione in caso di inosservanza del Modello Organizzativo o del Codice Etico;
- da diverse **Parti Speciali**, suddivise in base alle tipologie dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. 231/01 e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Le Parti Speciali sono state elaborate per le specifiche tipologie di reato ritenute "a rischio" avuto riguardo all'attività di AF PETROLI SPA ed, in particolare:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale 1);
- i reati informatici (Parte Speciale 2);
- i reati societari (Parte Speciale 3);
- i reati in materia di corruzione tra privati (Parte Speciale 4);
- i delitti contro la personalità individuale e in materia di immigrazione irregolare (Parte Speciale 5);
- i reati commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale 6);
- i reati in materia di riciclaggio (Parte Speciale 7);
- i reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Parte Speciale 8);
- i reati in materia di violazione del diritto d'autore (Parte Speciale 9);
- i reati ambientali (Parte Speciale 10);
- i reati tributari (Parte Speciale 11).

Le misure di prevenzione contenute nelle Parti Speciali saranno destinate ai soggetti operanti nelle relative aree a rischio di AF PETROLI SPA, ad esito di quanto emerso nella fase di risk assessment, così come riassunto nella tabella di cui al paragrafo 5 dell'ALLEGATO 2, al quale si fa integrale rimando.

- dai seguenti **Protocolli specifici**:
 - Protocollo di partecipazione a procedure competitive per la sottoscrizione di contratti con la Pubblica Amministrazione

Al Modello di Organizzazione sono **allegati** i seguenti documenti necessari alla corretta applicazione dello

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 22 a 45

stesso e da considerarsi egualmente cogenti per i Destinatari:

- ALLEGATO 1: Elenco dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/01;
- ALLEGATO 2: Mappatura delle attività a rischio;
- ALLEGATO 3: Codice Etico, descrittivo dei principi etici e dei valori ai quali viene improntata l'attività della Società;
- ALLEGATO 4: Organigramma aziendale;
- ALLEGATO 5: Sistema di flussi informativi.

2.7 Il Modello 231 ed il sistema di poteri autorizzativi

Un sistema organizzativo adeguato presuppone una individuazione precisa e puntuale dei poteri attribuiti ai singoli soggetti, al fine di poter ricostruire con esattezza gli iter decisionali attuati nelle attività a rischio.

I poteri autorizzativi devono essere tutti adeguatamente formalizzati e assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali: occorre, infatti, definire preliminarmente in modo chiaro e univoco i profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato, avendo riguardo anche al profilo dell'opponibilità delle procure a terzi.

Talune funzioni possono essere delegate ad un soggetto diverso rispetto a quello originariamente titolare: la delega deve, tuttavia, costituire lo strumento per un più efficace adempimento degli obblighi imposti dalla legge all'organizzazione complessa, non per un agevole trasferimento di responsabilità.

Ciò significa che la delega, per essere considerata effettiva, dovrà prevedere un adeguato potere di spesa.

In particolare, è opportuno che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ad attività a rischio reato:

- sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;
- preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;
- sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla Società.

2.8 Il Modello 231 ed il Sistema di Gestione Integrato dei Rischi

Il tema della conformità normativa (*compliance*) assume rilievo non solamente in relazione al D. Lgs. 231/01, ma anche rispetto a tutte le altre norme imperative che risultano significative rispetto all'attività dell'azienda.

La gestione dei numerosi obblighi di *compliance*, secondo un approccio tradizionale, può risultare connotata da una pluralità di processi, informazioni potenzialmente incoerenti, controlli potenzialmente

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 23 a 45

non ottimizzati, con conseguente ridondanza nelle attività: risulta pertanto fondamentale che tra i vari sistemi di gestione del rischio venga attuata una efficiente sinergia.

La necessità di coordinamento assume maggiore valenza se si considera che anche una gestione ottimale della *compliance* rappresentata, ad esempio, dal possesso di una certificazione (ad. es. UNI EN ISO 14001; UNI EN ISO 45001; UNI EN ISO 9001, eccetera) non vale, di per sé, ad escludere la responsabilità dell'ente ex D. Lgs. 231/01 in caso di commissione di reato. I sistemi di gestione certificati, infatti, svolgono una funzione diversa rispetto ai Modelli Organizzativi di cui al Decreto 231 e, per tale ragione, i requisiti di idoneità dei modelli ai fini dell'esclusione della responsabilità da reato dell'ente non sono del tutto corrispondenti a quelli richiesti per ottenere le certificazioni dei sistemi di gestione.

In quest'ottica, un approccio integrato dovrebbe, quindi, contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, in termini più ampi, di conformità rispetto alla copiosa normativa di riferimento, laddove tali ruoli rispettivamente incidano e insistano sui medesimi processi.

In ogni caso, implementare un sistema certificato di misure organizzative e preventive è segno di un'inclinazione dell'ente alla cultura del rispetto delle regole, che sicuramente può costituire la base per la costruzione di modelli tesi alla prevenzione di reati-presupposto.

Al momento dell'ultimo aggiornamento del Modello, **A.F. PETROLI S.P.A. risulta in possesso delle seguenti certificazioni:**

- **Certificazione UNI EN ISO 9001:2015 (Sistema di Gestione della Qualità)**
- **Certificazione UNI EN ISO 14001:2015 (Sistema di Gestione per l'Ambiente)**
- **Certificazione UNI CEI 11352:2014 (Sistema di gestione dell'Energia)**

Nella consapevolezza delle diverse funzioni svolte dal Modello Organizzativo e dai sistemi di gestione certificati, AF PETROLI opererà affinché venga assicurato un efficace coordinamento tra i sistemi al fine di ottimizzare la *compliance* dell'azienda in tutti i vari aspetti significativi dell'attività.

Ciò si concretizzerà (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- nella individuazione delle tematiche di *compliance* comuni tra le aree regolate dai sistemi di gestione e i beni giuridici tutelati dai reati presupposto del D. Lgs. 231/01;
- nella condivisione all'Organismo di Vigilanza dei rapporti di audit condotti per il rilascio o il rinnovo delle certificazioni;
- nel controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza dell'ottemperanza di eventuali osservazioni o non conformità avanzate dagli enti certificatori nelle tematiche di compliance comuni.

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 24 a 45

2.9 Il Modello 231 ed il sistema di segnalazione di illeciti

AF PETROLI S.p.A., al fine di dare concreta attuazione ai principi di etica e legalità a cui ispira il proprio operato, ha adottato un sistema di segnalazione di illeciti in adempimento a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023.

Il D. Lgs. 24/2023, in vigore dal 30 marzo 2023, introduce una nuova disciplina in materia di "whistleblowing": con il termine "whistleblowing" ci si riferisce all'atto di segnalare o denunciare pubblicamente comportamenti illegali, scorretti o non etici all'interno di un'organizzazione. I segnalanti (o "whistleblower") sono soggetti che mettono in luce informazioni riguardanti possibili illeciti allo scopo di proteggere l'interesse pubblico o l'integrità di un ente privato.

La normativa introdotta dal Decreto Legislativo n. 24/2023, al fine di promuovere la trasparenza e l'integrità delle organizzazioni, offre tutele specifiche per i soggetti che segnalano violazioni, tra le quali le più rilevanti sono la tutela della riservatezza e la protezione da atti ritorsivi o discriminatori.

Il sistema di segnalazione adottato da AF PETROLI S.p.A. è regolato dalla "Policy Whistleblowing", alla quale si fa integrale rimando, da considerarsi quale parte integrante del presente Modello in ragione della comunanza di principi e obiettivi ai quali sono ispirati il D. Lgs. 24/2023 ed il D. Lgs. 231/2001.

Tramite il sistema di segnalazione adottato da AF PETROLI possono essere segnalate le seguenti **tipologie di illeciti**:

a) **Condotte poste in essere in violazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01 di AF PETROLI S.p.A.**, quali (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- o *violazioni delle misure organizzative di contenimento del rischio presenti nel Modello 231;*
- o *condotte che potrebbero costituire potenzialmente un reato presupposto della responsabilità ex D. Lgs. 231/01;*
- o *violazioni del Codice Etico;*
- o *violazioni di istruzioni operative, procedure o atti organizzativi adottati nell'ambito del Modello 231.*

b) **Violazioni della normativa europea**

In tale categoria rientrano:

- o Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'allegato 1 al D. Lgs. 24/2023.

Tale rinvio è da intendersi in senso "dinamico", in quanto va naturalmente adeguato al variare della normativa stessa. Al momento dell'adozione della Procedura, il rinvio è riferito ad illeciti commessi nei seguenti settori: contratti pubblici; servizi; prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 25 a 45

consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

- *Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (a titolo di esempio: frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);*
- *Atti od omissioni che riguardano il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali;*
- *Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.*

Per consentire la segnalazione di illeciti, AF PETROLI S.p.A. ha adottato i seguenti canali di segnalazione:

1. CANALE 1 (SCRITTO), mediante piattaforma informatica accessibile dal sito internet di AF PETROLI S.p.A. ed al seguente link: <https://afpetroli.whistlebloweritalia.it> . Tale canale consente anche l'invio di segnalazioni in forma anonima.
2. CANALE 2 (ORALE), mediante sistema di messaggistica vocale contenuto nella piattaforma informatica accessibile dal sito internet di AF PETROLI S.p.A. ed al seguente link: <https://afpetroli.whistlebloweritalia.it>

Le segnalazioni pervenute saranno sottoposte ad un vaglio di procedibilità, ammissibilità e fondatezza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ad esito degli approfondimenti compiuti da parte dei soggetti responsabili, in caso di accertamento della fondatezza della segnalazione, essa verrà trasmessa all'organo amministrativo di AF PETROLI per la decisione circa le azioni da intraprendere, come, ad esempio, l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari.


AF PETROLI ha adottato specifiche misure volte ad assicurare la tutela della riservatezza del segnalante, di ogni persona coinvolta o menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso del segnalante.

3. Destinatari del Modello

I Destinatari sono quei soggetti nei confronti dei quali l'applicazione delle regole di comportamento contenute nel Modello Organizzativo di AF PETROLI SPA è da considerarsi obbligatoria a pena di sanzione, da individuarsi in:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione della Società;
- i componenti degli Organi Sociali;

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 26 a 45

- i dirigenti;
- i dipendenti e/o, in generale, quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

Sono, inoltre, destinatari del Modello i soggetti terzi che, pur non prestando la propria opera in maniera continuativa a favore della società o attraverso un rapporto di lavoro dipendente, operano su mandato o per conto della stessa, quali, ad esempio, consulenti, collaboratori esterni o fornitori.

4. Principi generali di controllo

L'applicazione delle misure organizzative previste nel presente Modello dovrà avvenire sempre rispettando i seguenti principi generali.

Il compito di verificare la costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi, è dalla Società demandato, oltre che all'Organismo di Vigilanza, al Collegio Sindacale e, dove applicabile, ai responsabili delle Funzioni aziendali e da questi eventualmente ai diretti collaboratori. A tale fine, detti responsabili dovranno interfacciarsi con continuità con l'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

1. Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".

Con tale principio si intende che per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di effettuare in ogni momento controlli sulle caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, nonché su chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa, coerentemente con il sistema di poteri autorizzativi. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate o della documentazione giustificativa.

Nel rispetto del principio generale di tracciabilità di ogni operazione, per la prevenzione di alcune fattispecie di reato, tra cui il riciclaggio e l'autoriciclaggio, particolare enfasi è posta sulla necessità che siano adeguatamente tracciati tutti i flussi finanziari della Società (sia in entrata che in uscita), non solo quelli riferiti alle normali operazioni aziendali (incassi e pagamenti), ma anche quelli afferenti ad esigenze finanziarie (finanziamenti, coperture rischi, ecc.), operazioni straordinarie o sul capitale (fusioni, acquisizioni, cessioni, aumenti di capitale, liquidazioni, scambio di partecipazioni, ecc.).

2. Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".

Con tale principio si intende che il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 27 a 45

Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione ex post.

3. "I controlli devono essere documentati"

Con tale principio si intende che il sistema di controllo sull'applicazione del sistema organizzativo deve prevedere un meccanismo di reporting (eventualmente attraverso la redazione di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

Il sistema di controllo implementato da AF PETROLI coinvolge, con ruoli diversi: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Revisore, l'Organismo di Vigilanza, i Responsabili di Funzione e, più in generale, tutto il personale aziendale.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del Sistema di Controllo Interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale.

5. Aggiornamento del Modello

Per la piena efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è fondamentale che esso venga inteso quale strumento "in divenire": ciò significa che, a seguito della sua adozione, sarà necessario monitorare che le misure in esso contenute continuino a mantenere l'efficacia nel contenimento del rischio anche a seguito di eventi che possano intervenire modificando il rischio.

Tale necessità riflette i continui mutamenti (organizzativi, gestionali, di attività, ecc.) ai quali sono sottoposte le imprese per soddisfare le esigenze di mercato. Ne consegue che il rischio di commissione di reati deve considerarsi variabile rispetto ad eventi in tal senso significativi.

Esempi di eventi significativi possono essere:

- modifiche strutturali o organizzative della Società, quali, ad esempio: acquisizione di partecipazioni in altre società; esercizio di nuove attività; riorganizzazione dei poteri all'interno del Consiglio di Amministrazione, ecc.
- modifiche normative sulla disciplina di cui al D. Lgs. 231/01 o sulla normativa complementare, ad esempio con l'introduzione di nuovi reati presupposto o con la modifica della rilevanza penale di quelli già previsti.

Pertanto, in caso di verifica di eventi significativi in tal senso, occorrerà sempre valutare se il rischio di commissione dei reati sia variato e procedere coerentemente con l'adeguamento delle misure di prevenzione.

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 28 a 45

L'incarico di individuare le necessità di modifica delle misure di prevenzione risiede in capo a tutti i soggetti destinatari del Modello ma, soprattutto, all'Organismo di Vigilanza.

6. L'Organismo di Vigilanza

Secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/01, affinché il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo eserciti la propria efficacia esimente è necessario che venga affidato ad un organismo autonomo e indipendente dall'ente - l'Organismo di Vigilanza -, dotato di poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei presidi contenuti nel Modello, nonché sul mantenimento della sua efficacia nel corso del tempo.

6.1 Attività e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Le principali funzioni esercitate dall'Organismo di Vigilanza sono di:


- vigilanza sull'efficacia del Modello;
- impulso all'organo amministrativo di adozione delle opportune iniziative di adeguamento nel caso in cui si manifesti l'inefficacia del Modello;
- vigilanza sull'osservanza del Modello;
- impulso all'organo amministrativo di adozione di opportuni provvedimenti disciplinari in caso di
- inosservanza delle regole del Modello;
- monitoraggio dell'efficacia del Modello in relazione a eventuali riforme normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti ed eventuale impulso all'organo amministrativo di aggiornamento del Modello;
- monitoraggio sull'efficacia del Modello in relazione a eventuali modifiche strutturali e organizzative della Società ed eventuale impulso all'organo amministrativo di adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'organo amministrativo ed esercita la propria attività con autonomia e indipendenza da qualsiasi altro organo della Società, disponendo ed attuando tutte le verifiche, gli accessi e le acquisizioni documentali che ritiene opportuni per assicurare piena applicazione ed efficacia al Modello.

In ragione dei compiti affidati, il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, organi sociali, consulenti, società di service, partner o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

In occasione di verifiche o ispezioni, tutti i Destinatari sono tenuti a fornire all'Organismo qualsiasi informazione o documento che esso richieda nell'esercizio delle sue funzioni e ad ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta che pervenga dall'Organismo.

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 29 a 45

L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo.

L'Organismo di Vigilanza svolge la propria attività in forma monocratica (Organismo composto da un solo soggetto) o collegiale (Organismo composto da più soggetti).

AF PETROLI SPA ha ritenuto adeguato rispetto alla propria realtà affidare l'incarico ad un Organismo avente struttura monocratica.

All'Organismo di Vigilanza spetta un compenso adeguato per l'esercizio della propria carica, da ritenersi distinto rispetto al budget messo a disposizione per l'attuazione concreta dell'attività.

Le attività dell'OdV non possono essere sindacate da altro organismo o funzione della Società, ferma restando la vigilanza dell'organo amministrativo sul suo corretto operato.

6.2 Budget dell'Organismo di Vigilanza

Coerentemente alle proprie caratteristiche di autonomia e indipendenza, è messo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza un budget annuale determinato dal CdA per l'espletamento delle proprie funzioni.


A titolo esemplificativo e non esaustivo, le principali voci di investimento del budget sono:

- gestione e aggiornamento del Modello documentato;
- monitoraggio delle variazioni dei processi a rischio reato e dei relativi documenti sistemici;
- monitoraggio del contesto dei riferimenti ed in particolare di quello legislativo afferente ai reati d'interesse e del relativo regime interpretativo;
- attività d'informazione e formazione, dirette anche a nuove figure nell'organizzazione;
- costi strutturali dell'Organismo di Vigilanza;
- attività di analisi delle informazioni che confluiscono all'Organismo di Vigilanza;
- attività ispettive e di auditing svolte dall'Organismo di Vigilanza;
- attività di supporto consulenziale all'Organismo di Vigilanza per aree di competenza diverse.

6.3 Il sistema di flussi informativi

I flussi informativi costituiscono il nucleo del sistema di monitoraggio del Modello: si sostanziano in comunicazioni che intercorrono tra l'Organismo di Vigilanza e la Società ed i suoi collaboratori (interni ed esterni), riguardanti tutte le informazioni che assumono rilevanza ai fini dell'osservanza e del mantenimento dell'efficacia del Modello.

I flussi informativi intercorrono sia dai referenti delle funzioni "a rischio" *verso* l'OdV (i referenti delle funzioni a rischio sono, infatti, chiamati a riferire all'Organismo sull'applicazione del Modello) sia *dall'*OdV agli organi societari affinché questi abbiano adeguata contezza dello stato dell'applicazione e dell'efficacia del Modello e

	MOG 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 30 a 45

adottino le determinazioni che eventualmente risultano necessarie.

Il sistema di flussi informativi adottato da AF PETROLI è disciplinato nello specifico all'ALLEGATO 5 del presente Modello, al quale si fa integrale rimando. Di seguito si riporta una sintesi dei principali flussi intercorrenti nel sistema.

6.3.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi societari o potrà presentare esso stesso richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o da situazioni specifiche che dovessero di volta in volta essere rilevate nel corso della propria attività.

Al fine di assicurare un costante controllo sull'operato dell'Organismo di Vigilanza e di garantire il rispetto della normativa vigente in materia, l'Organismo di Vigilanza riferirà al Consiglio di Amministrazione ogni sei mesi mediante specifica relazione nella quale saranno illustrate le attività svolte e lo stato di applicazione ed efficacia del Modello.

6.3.2 Flussi informativi dai Responsabili di funzione all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, segnalazione, documentazione e/o comunicazione che possa influire sull'organizzazione della Società e sul presente Modello.

La Reportistica mensile dai Referenti all'OdV svolge la funzione di mantenere informato l'OdV sullo stato di applicazione e sull'efficacia del Modello 231 da parte dei soggetti più a contatto con le fonti di rischio.

Riguardo ai flussi informativi *verso* l'OdV, essi possono essere:

- **periodici:** intervengono ordinariamente e a cadenza periodica per monitorare l'efficacia e l'osservanza del Modello tra l'OdV e soggetti precisamente individuati che svolgono la propria attività nell'ambito di funzioni che sono state ritenute "a rischio" di commissione reato.
- **a evento:** intervengono straordinariamente nel caso si verificano eventi che possano impattare sul Modello e che devono essere portati a conoscenza dell'OdV.

AF PETROLI ha adottato un sistema misto di flussi informativi periodici/ad evento, che prevede l'invio di report periodici all'OdV solo in presenza di situazioni significative da segnalare.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere oggetto di flussi informativi e devono essere sempre e obbligatoriamente trasmessi all'OdV:

- segnalazioni di condotte che potrebbero astrattamente integrare illeciti e/o reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/01;
- ogni violazione o presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso;

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 31 a 45

- informative, provvedimenti o qualsiasi altro tipo di documento proveniente dall'autorità giudiziaria o da qualsiasi altra pubblica autorità;
- notizie di visite ispettive della Pubblica Autorità;
- richieste di assistenza legale avanzate da dirigenti e/o dipendenti della Società in caso di avvio di procedimenti giudiziari;
- notizie riguardanti la richiesta, l'ottenimento e l'erogazione di finanziamenti pubblici;
- informative di avvio di procedimenti disciplinari per il mancato rispetto delle prescrizioni del Modello, e relativi esiti;
- aggiornamenti di organigramma e sistema di deleghe e /procure;
- informazioni inerenti alla modifica nell'organizzazione delle aree a rischio.

6.4 Requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere caratteristiche di *autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione*.

Il requisito di *autonomia* va inteso nel senso che la posizione dell'OdV nei rapporti con l'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di dirigenti o da parte di qualsiasi soggetto che svolga la propria attività in favore dell'ente.

Il requisito di *indipendenza* deve intendersi come complementare rispetto a quello di autonomia e indica l'assenza di condizionamenti economici o personali e di conflitti di interesse con la Società.

L'*indipendenza* è assicurata attraverso la disponibilità dell'OdV di un budget annuale di cui possa usufruire per condurre le verifiche tecniche necessarie all'espletamento delle sue funzioni.

Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è, inoltre, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi: diversamente, infatti, potrebbe esserne minata l'obiettività di giudizio come organo all'atto delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Come infatti è stato evidenziato dalla giurisprudenza, per essere efficiente e funzionale "l'organismo di controllo non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe di decisioni dell'attività dell'ente, potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche" (G.i.p. Tribunale Roma, 4 aprile 2003).

Il requisito di *onorabilità* si riferisce alla assenza di situazioni che possano compromettere la rispettabilità, la professionalità o il prestigio dell'Organismo di Vigilanza.

Il requisito di *professionalità* si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo di vigilanza

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 32 a 45

deve possedere per poter svolgere efficacemente la propria attività: è essenziale, infatti, che la scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza avvenga verificando il possesso di specifiche competenze professionali: il Modello deve esigere che i membri dell'OdV abbiano competenze in "attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati" (così Trib. Napoli, 26 giugno 2007).

Per *continuità d'azione* si intende la necessità che l'attività dell'Organismo di Vigilanza sia organizzata in modo tale da assicurare che il monitoraggio del Modello sia costante.

6.5 Cause di ineleggibilità, decadenza o revoca dell'Organismo di Vigilanza

Avuto riguardo ai requisiti sopra descritti, non possono essere nominati quali membri dell'Organismo di Vigilanza di AF PETROLI coloro che:

- abbiano riportato condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
 - per uno dei delitti previsti dal r. d. 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);
 - per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- si trovino in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- siano stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione.
- abbiano relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con gli Amministratori e con i sindaci- revisori (qualora presenti);
- si trovino in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- abbiano prestato fideiussione altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero abbiano con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 33 a 45

debito;

- abbiano la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla stessa.

I membri dell'Organismo decadono nel momento in cui si manifestano una o più delle cause di ineleggibilità sopra elencate.

L'organo amministrativo può revocare, per giusta causa, i poteri ad un membro dell'Organismo di Vigilanza nel caso di:

- grave inadempimento ai propri compiti previsti dal Modello Organizzativo;
- sentenza di condanna nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 passata in giudicato, ovvero procedimento penale concluso tramite il c.d. patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza degli obblighi di riservatezza;
- il venir meno dei requisiti di cui al paragrafo precedente.

6.5 Rapporti tra OdV e Organi Sociali

L'Organismo riferisce sulla propria attività all'organo amministrativo attraverso due relazioni semestrali nelle quali fornisce informazioni sulle attività svolte nel periodo di riferimento.

L'Organismo potrà richiedere incontri con l'organo amministrativo ogni qualvolta sia necessario un confronto per relazionare in merito a situazioni specifiche che attengano all'attuazione e/o all'efficacia del Modello.

L'Organismo potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'organo amministrativo per riferire in merito all'attuazione del Modello o a situazioni specifiche.

7. Adozione e diffusione del Modello


Il Modello Organizzativo è adottato con atto dell'organo amministrativo, così come i successivi aggiornamenti che dovessero rendersi necessari per il mantenimento della sua efficacia, dietro impulso da parte dell'Organismo di Vigilanza e nei casi precedentemente esplicitati.

La Società si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del Modello e a darne adeguata diffusione.

Una volta adottato, è fondamentale che il Modello Organizzativo sia portato a conoscenza del personale dipendente e dirigente della Società.

I destinatari del Modello sono tenuti a:

- conoscere i principi e i contenuti del Modello e del Codice Etico ed applicarli nell'ambito della propria

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 34 a 45

attività;

- contribuire – nell’ambito del proprio ruolo e delle proprie responsabilità - alla implementazione del Modello segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- partecipare ai corsi di formazione organizzati dalla Società in tema di responsabilità amministrativa agli enti ex D. Lgs. 231/01 e Modello Organizzativo; la mancata partecipazione agli eventi di formazione costituisce illecito disciplinare ed è passibile di sanzione.

La Società agevola la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello:

- nei confronti del personale interno, mediante la distribuzione della documentazione in formato cartaceo e/o elettronico; al momento della consegna, ogni ricevente dovrà sottoscrivere una dichiarazione di impegno al rispetto dei contenuti del Modello e del Codice Etico.
- nei confronti dei collaboratori esterni (ad es. consulenti o partner commerciali), attraverso la pubblicazione sul sito web della Parte Generale del Modello e del Codice Etico; nei contratti che sottoscriverà, la Società dovrà inserire una clausola contenente un’impegno alla conoscenza ed al rispetto dei contenuti del Modello Organizzativo e del Codice Etico, con impegno al loro rispetto anche in condizione di reciprocità ove ne sussistano i presupposti. A quel punto, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale.

AF PETROLI SPA si impegna ad impartire la formazione sul Modello Organizzativo e sul Codice Etico con lo scopo di garantire e mantenere l’effettiva conoscenza del Modello da parte del personale.

L’azienda deve programmare un piano di formazione avente l’obiettivo di far conoscere a tutti i Dirigenti e dipendenti della Società i contenuti del D.Lgs n. 231/01, il nuovo Modello Organizzativo e il Codice Etico. Il piano di formazione, costruito e gestito dall’Ufficio Personale, in coordinamento con l’OdV, tiene in considerazione molteplici variabili, in particolare:

- i target (i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo);
- i contenuti (gli argomenti attinenti al ruolo delle persone);
- gli strumenti di erogazione.

Il piano deve prevedere:

- a) una formazione di base per tutto il personale, che consenta la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutto il personale – normativa di riferimento (D.Lgs. n. 231/2001 e reati presupposto), Modello e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico – da verificare con test

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 35 a 45

di apprendimento finale;

- b) specifici interventi di aula per le persone che operano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti, in cui vengono illustrati anche gli specifici Protocolli;
- c) moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi o procedurali interni.

La conoscenza del sistema di cui al Modello Organizzativo ed al Codice Etico dovrà, inoltre essere assicurata a tutti gli eventuali neo-assunti mediante consegna della documentazione (e contestuale sottoscrizione dell'impegnativa al rispetto dei principi ivi contenuti) e successiva formazione.

8. Sistema disciplinare

Il presente sistema disciplinare individua le sanzioni da irrogare in caso di violazione del Modello e del Codice Etico adottati da AF PETROLI SPA, che intende improntare la propria attività ad un maggior grado di legalità attraverso l'osservanza dei principi comportamentali e dei valori etici contenuti nei richiamati documenti ed intende, dunque, riconoscerne la rilevanza e assicurarne l'efficacia mediante l'irrogazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione.

Il Modello Organizzativo ed il Codice Etico sono documenti adottati in autonomia dalla Società, pertanto le sanzioni si applicano a prescindere dal fatto che le condotte integrino o meno illeciti penali o amministrativi e, in tal caso, si risolvano in un accertamento di responsabilità penale o amministrativa.

8.1 Le violazioni passibili di sanzione

Costituiscono violazioni del Modello 231 passibili di sanzioni:

- a) comportamenti che possono integrare i reati presupposto richiamati dal D. Lgs. 231/01, anche sotto forma di tentativo;
- b) comportamenti non conformi alle disposizioni previste dal Codice Etico;
- c) comportamenti non conformi alle misure finalizzate a minimizzare il rischio di commissione di specifici reati e contenuti nelle Parti Speciali del Modello Organizzativo e in ogni altro documento attuativo del presente Modello (ad es. Procedure, istruzioni operative, ecc.):
- d) comportamenti non collaborativi nei confronti dell'OdV, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo: nel mancato invio dei flussi informativi; nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesti dall'Organismo, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo agli incontri e sopralluoghi programmati dall'OdV;
- e) la mancata partecipazione alla formazione in materia di D. Lgs. 231/01 e Modello Organizzativo;
- f) violazioni delle tutele riconosciute al segnalante che effettua segnalazioni secondo quanto previsto dalla "Policy Whistleblowing" adottata da AF PETROLI;
- g) l'effettuazione di segnalazioni di illeciti infondate con dolo o colpa grave.

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 36 a 45

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, verrà applicata la sanzione più grave.

8.2 Valutazione della gravità della violazione

La gravità della violazione (e l'entità della sanzione ad essa correlata) sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- il livello di responsabilità e autonomia del soggetto che ha commesso l'infrazione;
- il grado di dolo o colpa;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione ai quali è stata esposta la Società a seguito della violazione;
- l'esistenza di precedenti disciplinari, anche estranei al Modello Organizzativo o al Codice Etico, in capo al soggetto;
- le circostanze, i tempi ed i modi della violazione.

8.3 Misure disciplinari nei confronti dei dipendenti

Il Modello Organizzativo ed il Codice Etico devono essere scrupolosamente osservati da tutti i dipendenti a prescindere dall'inquadramento contrattuale.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dal vigente Contratto Collettivo Nazionale (CCNL Commercio).

I provvedimenti disciplinari irrogabili in caso di commissione delle violazioni elencate al paragrafo 2 sono i seguenti:

- a) *ammonizione verbale;*
- b) *ammonizione scritta;*
- c) *multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;*
- d) *sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro;*
- e) *licenziamento disciplinare.*

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dipendenti, si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale o ammonizione scritta, a seconda della gravità della violazione, il dipendente che: i) violi le regole di comportamento previste dal Modello Organizzativo o dal Codice Etico, purché tale condotta non determini l'applicazione alla Società delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01; ii) tenga un comportamento non collaborativo nei confronti dell'OdV; iii) non partecipi agli incontri di formazione organizzati dalla Società in materia di D. Lgs.

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 37 a 45


231/01;

2. incorre nel provvedimento della *multa fino a quattro ore di retribuzione* il dipendente che: i) adotti un comportamento recidivo in qualunque delle infrazioni che prevedano il richiamo verbale o scritto, di cui al precedente punto 1, oltre due volte nell'arco di due anni, ovvero violi più volte in un'unica occasione le regole di comportamento previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, purché tale condotta non determini l'applicazione alla Società delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01;
3. incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro fino a dieci giorni, il dipendente che: i) nel violare le regole di comportamento previste dal Modello Organizzativo o dal Codice Etico, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione dei reati presupposto contenuti nel D. Lgs. 231/01 o non determinino l'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01; ii) adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la multa di cui al punto 2 che precede, oltre due volte nell'arco di due anni;
4. incorre nel provvedimento del licenziamento il dipendente che: i) adotti un comportamento palesemente in violazione delle regole di comportamento previste nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, tale da integrare uno dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/01 e determinare la concreta applicazione a carico della Società di una delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01; ii) adotti un comportamento che integri un tentativo diretto in modo non univoco a commettere uno dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01 o qualora il comportamento integri un reato presupposto e non venga applicata alcuna sanzione alla Società; iii) adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione di cui al punto 3 che precede, oltre due volte nell'arco di due anni.

Le violazioni del Modello potranno essere segnalate all'Organismo di Vigilanza (sia nell'ambito del Sistema di Flussi informativi di cui all'ALLEGATO 5 del presente Modello, sia effettuando una segnalazione mediante i canali di segnalazioni di illeciti adottati da AF PETROLI e regolati dalla Policy Whistleblowing secondo quanto previsto nel Sistema di Segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e delle violazioni del Modello della Società, ALL. 3) che procederà ad accertarne la fondatezza mediante adeguate verifiche e che successivamente riferirà al Consiglio di Amministrazione, affinché dia avvio al procedimento di contestazione disciplinare e provveda (eventualmente) ad irrogare una delle sanzioni di cui sopra.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato in mancanza di preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e di richiesta di osservazioni a sua difesa.

La Società dovrà sempre tenere informato l'Organismo di Vigilanza in merito alle sanzioni irrogate.

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 38 a 45

8.4 Misure disciplinari nei confronti dei dirigenti

Il Modello Organizzativo ed il Codice Etico devono essere scrupolosamente osservati da tutti i dipendenti con qualifica di dirigenti della Società.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della L. 300/70 ed eventuali normative speciali applicabili - sono i seguenti:

- a) *censura scritta;*
- b) *sospensione disciplinare dal lavoro e dalla retribuzione;*
- c) *licenziamento giustificato con diritto al preavviso;*
- d) *licenziamento per giusta causa.*

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più delle regole di comportamento previste dal Modello Organizzativo e/o dal Codice Etico della Società, al dirigente verrà applicata la *censura scritta* consistente nel richiamo all'osservanza del Modello e del Codice Etico, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più delle regole di comportamento previste dal Modello Organizzativo e/o dal Codice Etico della Società, il dirigente incorre nel provvedimento della *sospensione disciplinare dal lavoro e dalla retribuzione;*
- in caso di grave violazione di una o più delle regole di comportamento previste dal Modello Organizzativo e/o dal Codice Etico della Società che: i) esponga la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01; o ii) sia diretta in modo univoco al compimento di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01, il dirigente incorre nel provvedimento del *licenziamento giustificato con diritto al preavviso;*
- laddove la violazione di una o più delle regole di comportamento previste dal Modello Organizzativo e/o dal Codice Etico sia di gravità tale da determinare il rischio concreto di applicazione di una delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del *licenziamento per giusta causa.*

Le violazioni del Modello da parte dei dirigenti potranno essere segnalate all'Organismo di Vigilanza (sia nell'ambito del Sistema di Flussi informativi di cui all'ALLEGATO 5 del presente Modello, sia effettuando una segnalazione mediante i canali di segnalazioni di illeciti adottati da AF PETROLI e regolati dalla Policy Whistleblowing, che procederà ad accertarne la fondatezza mediante adeguate verifiche e che successivamente riferirà al Consiglio di Amministrazione, affinché dia avvio al procedimento di contestazione disciplinare e provveda (eventualmente) ad irrogare una delle sanzioni di cui sopra.

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 39 a 45

La Società dovrà sempre tenere informato l'Organismo di Vigilanza in merito alle sanzioni irrogate.

Nel caso in cui il comportamento del dirigente abbia determinato una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01, potrà essere temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

In ogni caso, nei confronti del dirigente sottoposto ad indagini preliminari ovvero sottoposto ad azione penale per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto e nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL di riferimento, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari e per il tempo dalla medesima ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

8.5 Misure disciplinari nei confronti degli amministratori

In caso di accertata violazione del Modello e del Codice Etico da parte di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli art. 2406 c.c. ed in ossequio alle disposizioni di legge applicabili ovvero in caso di inerzia dello stesso Consiglio, il Presidente del Collegio Sindacale, su segnalazione dell'infrazione da parte dell'OdV, convocherà immediatamente o comunque tempestivamente l'Assemblea dei Soci per le deliberazioni di eventuale revoca del mandato o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ai sensi dell'art. 2393 c.c..

L'Assemblea, una volta esaminata la segnalazione, formulerà per iscritto l'eventuale contestazione nei confronti dell'amministratore, e provvederà a comunicarla all'interessato, al Collegio Sindacale e all'OdV.


L'Assemblea in successiva seduta, nel rispetto dei più congrui termini a difesa, deciderà circa l'irrogazione e l'eventuale tipologia della sanzione, secondo il principio di proporzionalità, e provvederà a comunicarla all'interessato, al Collegio Sindacale e all'OdV.

Nei confronti degli amministratori che violino le disposizioni del Modello, è comunque fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria del danno subito in base alle norme del Codice Civile applicando la relativa normativa.

8.6 Misure disciplinari nei confronti dei Sindaci

In caso di accertata violazione del Modello e del Codice Etico da parte di uno o più sindaci, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli art. 2407 c.c. ed in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, su tempestiva segnalazione dell'infrazione accertata da parte dell'OdV, convocherà immediatamente o comunque tempestivamente l'Assemblea dei Soci per le deliberazioni di eventuale revoca del mandato o di azione di responsabilità nei confronti dei sindaci.

I provvedimenti dell'Assemblea in merito alle contestazioni di inosservanza del Modello, saranno formulate per iscritto, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'OdV da parte del Consiglio di

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 40 a 45

Amministrazione.

L'Assemblea in successiva seduta, nel rispetto dei più congrui termini, a difesa, deciderà circa l'irrogazione e l'eventuale tipologia della sanzione, secondo il principio di proporzionalità, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione.

È salva comunque l'eseribilità dell'azione di responsabilità nei confronti dei membri del Collegio Sindacale con eventuale richiesta risarcitoria in applicazione delle norme del Codice Civile.

8.7 Misure disciplinari in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante e verso chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate

La "Policy Whistleblowing" adottata da AF PETROLI S.p.A. riconosce una serie di tutele ai seguenti soggetti:

- *al segnalante;*
- *ai facilitatori:* persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione ed operante nel medesimo contesto lavorativo (es. collega del segnalante);
- *alle persone legate da un rapporto affettivo o di parentela o abituale e corrente con il segnalante o che operino nel medesimo contesto lavorativo;*
- *ai colleghi di lavoro del segnalante o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo;*
- *ad enti di proprietà del segnalante;*
- *ad enti presso i quali il segnalante presta la propria attività lavorativa.*

Le principali tutele riconosciute al segnalante e agli altri soggetti sopra richiamati sono:

1. la tutela della riservatezza;
2. la protezione contro atti ritorsivi o discriminatori.

Tutela della riservatezza

I canali di segnalazione adottati da AF PETROLI garantiscono la riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia (ove siano utilizzati strumenti informatici):

- della persona segnalante;
- del facilitatore;
- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 41 a 45

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso del segnalante.

Tale tutela viene assicurata durante tutte le fasi del procedimento.

Qualora a seguito della segnalazione si instauri un procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione.

La tutela della riservatezza è assicurata anche nei confronti di colui al quale la segnalazione è attribuita (c.d. segnalato). Per contemperare la tutela della riservatezza del segnalato ed il suo diritto di difesa, tale soggetto può essere sentito, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il segnalato NON ha diritto ad essere informato sulla segnalazione che lo riguarda, se non con l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare nei suoi confronti, nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Tali tutele vengono meno nel caso in cui le segnalazioni siano anche oggetto di denuncia all'Autorità Giudiziaria, per consentire all'autorità stessa di condurre le proprie indagini e giungere ad un pieno accertamento del fatto.


Protezione contro atti ritorsivi o discriminatori

È fermamente vietato adottare qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del segnalante e nei confronti di tutti i soggetti sopra richiamati.

Per "ritorsione" si intende *"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerate ritorsioni:

- a. licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b. retrocessione di grado o mancata promozione;


	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 42 a 45

- c. mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d. sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e. note di demerito o referenze negative;
- f. adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g. coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h. discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i. mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j. mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k. danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l. inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m. conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n. annullamento di una licenza o di un permesso;
- o. richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Per l'applicazione della tutela è, però, necessario che sussistano due condizioni:

1. *al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;*
2. *la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).*

Questo implica da parte del segnalante un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 43 a 45

Nel caso in cui il segnalante o qualsiasi altro soggetto al quale sono riconosciute le presenti tutele ritenga di aver subito una ritorsione – anche tentata o minacciata – dovrà rivolgersi ad ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), alla quale è affidato il compito di accertare se le presunte ritorsioni siano conseguenti alla segnalazione.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione commessi con la segnalazione, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Al fine di garantire piena applicazione alle suddette tutele, AF PETROLI adotterà provvedimenti disciplinari nel caso in cui siano posti in essere atti che ne costituiscano violazioni.


A titolo esemplificativo e non esaustivo, in caso di commissione di atti contrari alle riconosciute tutele, verranno applicate le seguenti **sanzioni** a lavoratori subordinati e dirigenti:

1. incorrerà nel provvedimento dell'*ammonizione verbale o scritta* il lavoratore che sveli le seguenti informazioni di cui è a conoscenza in virtù del ruolo ricoperto:
 - a. l'identità del segnalante;
 - b. l'identità del soggetto al quale è attribuita la segnalazione;
 - c. l'identità di ogni altro soggetto menzionato nella segnalazione;
 - d. il contenuto della segnalazione e della eventuale documentazione allegata.
2. potrà essere inflitto il provvedimento della *multa* al lavoratore che adotti comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti di soggetti che abbiano effettuato segnalazioni di illeciti.
3. incorrerà nel provvedimento della *sospensione dal servizio e dalla retribuzione* il lavoratore che effettui dolosamente una segnalazione che poi si riveli infondata.

Le sanzioni verranno graduate in base alla posizione ed alla mansione del lavoratore, alle caratteristiche ed alla gravità del caso di specie, alla commissione del fatto con dolo o colpa grave.

Nel caso in cui le suddette condotte siano poste in essere dai membri dell'O.d.V., esse costituiscono giusta causa di revoca e sostituzione.

Nel caso in cui le violazioni siano compiute dai componenti del C.d.A. della Società, verranno informati l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali dovranno assumere le opportune iniziative ai sensi di legge, coinvolgendo, ove necessario, l'Assemblea.

	MOGC 231 DI AF PETROLI SPA PARTE GENERALE	Ver. 01 Ultimo aggiornamento: 15/10/2024
		Pag. 44 a 45

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, ANAC applica al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza.



**MOGC 231 DI AF PETROLI SPA
PARTE GENERALE**

Ver. 01
Ultimo aggiornamento: 15/10/2024

Pag. **45** a **45**