

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**art. 6 (comma 1, lettera a) e art. 7 D. LGS. 231/01**

*Parte Generale*

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

## **PREAMBOLO**

### **ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA ALBERGO PETROLI S.R.L.**

#### **Scopo ed implementazione del Modello**

L'Organo Amministrativo della Albergo Petroli s.r.l. (di seguito anche la Società oppure l'Ente), pur essendo facoltativa l'implementazione in azienda del D. Lgs. 231/01 e s.m.i., ha optato per la scelta di adottare un sistema di organizzazione e controlli che possa configurare un modello organizzativo e di gestione aziendale idoneo a prevenire la commissione di reati, in linea con la consolidata policy aziendale rivolta all'osservanza dei principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti. Conseguentemente, ha ritenuto conforme a tale policy il procedere alla definizione di un modello di organizzazione e di gestione adeguato a quanto previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito denominato il **“Modello”**).

Tale decisione è stata presa nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché essi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

Pertanto, sulla base delle esigenze a cui il “modello” deve rispondere secondo il D. Lgs. 231/01 e s.m.i., la Società ha inteso affidare ad un professionista con qualificata esperienza in materia l'incarico di elaborare il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il quale, tenuto conto del settore di appartenenza, ha proceduto ad analizzare:

- i. il contesto societario e l'assetto organizzativo della Società;
- ii. le modalità tipiche di conduzione del business;
- iii. la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo, regolamentare, etc.) intrattenute con pubbliche amministrazioni;
- iv. i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

- v. le prassi e le procedure, anche non formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività aziendali.

Sulla base di tali analisi preliminari è stata condotta una prima fase di *risk analysis*, mirata a:

- a) prefigurare nell'ambito di quali attività e/o aree aziendali potessero essere commesse una o più delle fattispecie criminali elencate dal Legislatore e le modalità con cui ciò potrebbe accadere;
- b) identificare le funzioni aziendali coinvolte nelle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati richiamati nel D.Lgs, 231/01 e s.m.i.;
- c) individuare i soggetti appartenenti a tali funzioni che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale, successivamente intervistati;
- d) esaminare le procedure esistenti dirette a regolare la fase di formazione, assunzione ed esecuzione di determinate decisioni che potrebbero, teoricamente, essere dirette, oltre che a scopi leciti e relativi all'oggetto sociale, anche a violare norme di legge<sup>1</sup>.

I risultati delle suddette attività di analisi, indagini ed interviste sono stati:

- l'individuazione delle attività che singolarmente o tra loro collegate o conseguenti, così da costituire un processo, sono eseguite nel normale corso della vita aziendale e per scopi leciti ma che potrebbero anche essere strumentali al compimento dei reati di cui al Decreto (di seguito denominati i **"Processi/Attività Sensibili"**) ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto ritenuti applicabili per la Società e delle possibili modalità attuative dei reati stessi;
- l'identificazione delle modalità operative di esecuzione dei Processi/Attività Sensibili, dei soggetti coinvolti e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- l'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati suddetti o per la mitigazione del rischio di commissione;
- l'identificazione delle eventuali carenze e/o ambiti di miglioramento dei presidi di controllo;

---

<sup>1</sup> Le operazioni condotte in tale fase si possono, in linea di massima, sintetizzare come segue. Si è proceduto ad esaminare le procedure aziendali in vigore, adottate dall'impresa per regolare i flussi organizzativi, al fine di identificare quali tra queste procedure incidano ovvero siano relative alle attività aziendali nel cui svolgimento possono essere commessi reati. A seguito di tale esame, sono state estrapolate le procedure d'interesse ai fini dell'adeguamento dell'impresa ai dettami del Decreto e si è proceduto a valutare se l'articolazione di ciascuna di esse fosse già di per sé idonea a prevenire la commissione dei reati. All'esito di tale valutazione, sono state individuate quali fossero le procedure mancanti e quali, invece, gli adattamenti necessari per le procedure aziendali in vigore, in relazione ai reati da prevenire.

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

- la previsione di aggiustamenti delle procedure esistenti oppure l'elaborazione di nuovi e specifici procedure o, a seconda dei casi, protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, nel caso in cui le procedure mancassero oppure non fossero formalizzate essendo esse meramente verbali o frutto di prassi consolidata<sup>2</sup>;
- l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie adottate dalla Società e valutarne l'idoneità ad impedire la commissione dei reati.

Obiettivo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, da svolgersi anche e principalmente in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle aree di attività a rischio (cd. aree aziendali sensibili) e la loro conseguente "proceduralizzazione", il Modello assolve alle seguenti finalità:

---

<sup>2</sup> Per quanto attiene a dette procedure, si precisa che sono state adeguate oppure, a secondo del caso, predisposte sulla base dei principi che seguono: 1. Nessuno deve poter gestire in totale autonomia ed indipendenza alcun processo aziendale. Il coinvolgimento nelle diverse tappe di ogni procedura di più unità organizzative aziendali, inserite in funzioni appartenenti a linee di dipendenza gerarchica diversa, dovrebbe avere come risultato il rendere particolarmente difficoltoso l'aggiramento dei protocolli in cui si articola la procedura, specialmente quando ciò sia determinato da finalità criminali; salvo che non ci sia una volontà condivisa tra più soggetti di commettere il reato e di eludere il modello (cd. Elusione fraudolenta, art. 6, 1° comma, lettera C, D.Lgs. 231/01). 2. Le iniziative e le operazioni potenzialmente a rischio di violazione di norme oppure di poter essere usate come strumento per commettere reati devono essere oggetto di un processo decisionale regolato ed obiettivamente riscontrabile, in qualsiasi momento e stato della procedura, anche per quanto attiene ai risultati (cd. Tracciabilità). 3. Ogni deroga alla procedura, se non espressamente autorizzata o approvata esclusivamente dalle funzioni aziendali indicate come titolate a concederla, comporta l'immediato blocco dell'iniziativa. 4. Ognuna delle attività nello svolgimento della quale c'è la possibilità di commettere uno dei reati tra quelli specificati ex D. Lgs. n. 231/01 e s.m.i., va, pur nei limiti di una fluida operatività aziendale: - congruamente motivata da chi la intraprende o la propone; - analizzata da soggetto diverso da questi ed inquadrato in una diversa linea gerarchica; - approvata da chi abbia effettivo potere ed autorità per intervenire, anche modificando quanto sottoposto al suo vaglio; - resa possibile attraverso atti o comportamenti di altri soggetti aziendali che non hanno preso parte alle fasi precedenti della procedura. 5. Le informazioni ed i supporti cartacei o informatici rilevanti per l'esecuzione della procedura devono essere raccolti e conservati per eventuali verifiche e riscontri. 6. Tali protocolli d'azione devono essere redatti in modo da non apparire distanti ed avulsi dalle finalità tipiche dell'organizzazione aziendale, quali l'efficienza/efficacia dei rapporti interfunzionali, la semplificazione delle complessità, la riduzione degli sprechi e delle inefficienze, l'ottimizzazione in genere.

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito sanzionato, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei riguardi dell'Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali a cui la Albergo Petroli s.r.l. intende attenersi nella conduzione del proprio *business*;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

### **Punti cardine del Modello**

I punti cardine del Modello sono:

- (a) la mappatura delle aree di attività a rischio dell'azienda<sup>3</sup>, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più elevata la possibilità che siano commessi i reati;
- (b) l'evidenza delle fasi principali che caratterizzano le singole operazioni a rischio;
- (c) la rilevazione, con riferimento alle aree di Attività Sensibili ed in particolare delle fasi principali che caratterizzano le singole operazioni a rischio, delle procedure aziendali esistenti, la verifica della completezza e della idonea formalizzazione delle stesse ovvero della necessità di una loro integrazione e, in generale, la coerenza della normativa interna con i principi della separazione delle funzioni, della definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e con i principi specificati nel presente Modello;
- (d) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- (e) l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti per l'attuazione di quanto previsto nel Modello;

---

<sup>3</sup> La Mappatura delle aree di attività a rischio dell'azienda sono indicate nelle specifiche parti speciali del Modello.

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

- (f) la verifica dei comportamenti aziendali, nonché dell'effettività (effettivo rispetto) ed efficacia del Modello;
- (g) un adeguato sistema sanzionatorio e la sua effettiva applicazione.

## **1. GLOSSARIO**

Di seguito sono riportate alcune definizioni che possono facilitare la comprensione di questo documento:

- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro: è il contratto stipulato a livello nazionale con cui le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro predeterminano congiuntamente la disciplina dei rapporti individuali di lavoro (c.d. parte normativa) ed alcuni aspetti dei loro rapporti reciproci (c.d. parte obbligatoria)
- **“Codice Etico”**: Codice di comportamento che una società adotta nello svolgimento delle sue attività, assumendo come principi ispiratori, leggi e norme in un quadro di valori etici di correttezza, lealtà, riservatezza e nel rispetto delle normative sulla concorrenza, sulla tutela dell'ambiente, della dignità e della salute e sicurezza dei lavoratori;
- **D. Lgs. 231**: il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni;
- **“Linee guida”**: Linee Guida definite da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003, e sui successivi aggiornamenti, pubblicati da Confindustria in data 24.05.2004, in data 31.03.2008 ed il 21 luglio 2014;
- **“Modello”**: Modello di organizzazione, gestione e controllo”, adottato dall'Organo Amministrativo per prevenire la commissione delle tipologie di reato previste dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i. da parte dei soggetti (c.d. “Soggetti Apicali”) che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale), dei soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società (art. 5, comma 1 lett. a, D. Lgs. 231/01 di seguito per brevità “Decreto”) e da parte dei

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (art. 5, comma 1 lett. b) del Decreto);

- **“ODV”**: Organismo di vigilanza, l’organismo, monocratico o collegiale, deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;
- **“Sistema disciplinare”**: Sistema che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, le sanzioni astrattamente comminabili, il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione;
- **Soggetti Apicali**: Persone che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione di una società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo delle stesse;
- **“UIF”**: Unità di Informazione Finanziaria, istituita per analizzare e trasmettere alle competenti autorità investigative le informazioni finanziarie relative alle operazioni sospette segnalate o comunque individuate; è istituita presso la Banca d’Italia quale entità autonoma e indipendente.

## **2. PROFILO DELLA SOCIETÀ**

L’ALBERGO PETROLI s.r.l. (in seguito ALBERGO PETROLI oppure la Società o, anche, l’Ente) con sede legale e stabilimento in Bari, alla via Bitritto, 130, ha come oggetto effettivo la commercializzazione di oli minerali, la gestione per conto terzi di deposito e stoccaggio di carburanti, combustibili, lubrificanti e, più in generale, di prodotti petroliferi e loro derivati .

ALBERGO PETROLI è stata fondata nel 1972 ed attualmente occupa 8 dipendenti, tra impiegati ed operai.

La Società è amministrata da un Amministratore Unico nominato in data 4 gennaio 1997 sino a revoca. Con deliberazione assunta dall’Assemblea Soci in data 28 aprile 2014 è stato nominato, quale Organo di Controllo, un Sindaco unico, in sostituzione del Collegio Sindacale di tre componenti, in carica sino alla detta data. Il Sindaco unico svolge anche il controllo contabile.

La Società, a riprova dell’attenzione che rivolge alle tematiche ambientali, alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed alla qualità dei propri prodotti e servizi, ha completato i percorsi organizzativi e di efficientamento che l’hanno portata ad ottenere la certificazione del Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001/2008, del Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001/2004 e del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro secondo linee guida INAIL.

Dell’esistenza di tali certificazioni e, più in particolare, dei manuali, delle procedure e dei protocolli

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

ad esse associati si è tenuto conto nell'elaborazione del presente Modello Organizzativo.

**3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

**La disciplina della responsabilità “amministrativa” delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.**

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, avente ad oggetto la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha dato attuazione alla delega contenuta nell'art. 11 della Legge n. 300 del 29 settembre 2000, con la quale il Parlamento Italiano autorizzava la ratifica e dava esecuzione a diverse Convenzioni internazionali, quali la “*Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee*”, la “*Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri*” e la “*Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali*”.

In ottemperanza agli obblighi internazionali e comunitari del nostro Paese, il D. Lgs. 231/01 e s.m.i. (di seguito, anche soltanto il Decreto) ha introdotto nell'ordinamento italiano una forma di responsabilità diretta degli enti, delle società e delle associazioni collegata al verificarsi di alcuni tipi di reato.

Tale responsabilità, pur essendo assimilabile a quella penale, viene definita “amministrativa”, giacché essa è la risultante di una carente, colposa, organizzazione dell'amministrazione dell'impresa, dal momento che è stato possibile che soggetti, agenti nell'interesse di essa, le abbiano apportato benefici o vantaggi mediante la commissione di reati.

L'articolo 1, comma 2 del D. Lgs. 231/01 individua i destinatari della norma prevedendo che “*le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”.



**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

Tale formula è integrata da quanto disposto dal successivo comma 3, il quale stabilisce che le disposizioni in questione “*non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*”.

Pertanto, destinatari del provvedimento legislativo in oggetto sono:

- gli enti forniti di personalità giuridica;
- le società;
- le associazioni anche prive di personalità giuridica;
- gli enti pubblici economici;
- gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

Per mera comodità, nel prosieguo del testo si farà riferimento a detti destinatari indicandoli, collettivamente, anche soltanto Enti.

Per quanto riguarda il nesso oggettivo di imputazione del reato all’Ente, la responsabilità della persona giuridica sorge in dipendenza della realizzazione di alcuni reati da parte di taluni soggetti individuati dal Decreto medesimo.

In particolare, per quanto concerne la tipologia dei soggetti autori del reato, questi ultimi devono essere legati alla società da un rapporto funzionale o di dipendenza; sono da ritenere compresi in tale tipologia anche i procuratori speciali o quelli alle liti, in forza della rappresentanza loro conferita, pur se per una specifica attività resa nell’interesse della Società.

L’articolo 5 del D. Lgs. 231/2001, infatti, fa riferimento:

- a) ai soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale;
- b) ai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali;
- c) ai soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell’ente.

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità in questione è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai citati soggetti “nell’interesse o a vantaggio della Società” e non “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi” (art. 5, comma 1 e 2).

L’ampliamento della responsabilità, quindi, mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

penali, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, in vigore dal 4 luglio 2001, ha introdotto nell'ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità denominata “amministrativa” ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

L'introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità di tipo penalistico, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti (termine, come già detto in precedenza, con il quale si fa riferimento, più in generale, a società, persone giuridiche, associazioni) che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell'illecito penalmente rilevante – che “impersonano” la società o che operano, comunque, nell'interesse di quest'ultima.

### **3.1. Le fattispecie di reato previste dal decreto 231/01 e s.m.i.**

Il novero dei reati dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, i cd. <reati-presupposto>, contenuto nel testo originario del Decreto è stato progressivamente ampliato ed, attualmente i reati ricadenti sotto la sua applicazione sono:

#### **1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24)**

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)
  - Truffa (art. 640 co. 2 n. 1 c.p.)
  - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
  - Frode informatica (art. 640-ter c.p.)
  - Documenti informatici (art. 491 bis c.p.)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis) [introdotti dalla L. 48/08, art. 7]
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
  - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
  - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
  - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
  - Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
  - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
  - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
  - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter) [introdotti dalla L. 94/09, art. 2, co. 29]
- Associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e all'alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 del D. Lgs. 286/98 (art. 416 co. 6 c.p.)
  - Associazione per delinquere (art. 416 c.p. escluso co. 6)
  - Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

- Scambio elettorale politico- mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407 co. 2 lett a) n.5 c.p.p.)

4. Reati di concussione e corruzione (art. 25)

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.).
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis) [introdotto dalla L. 409/01, art 6 e dalla L. 99/09, art.15]

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)

- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1) [introdotti dalla L. 99/09, art.15]

- Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari (art. 25-ter) [introdotti dal D. Lgs. 61/02, art. 3 e dalla L. 190/12]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 co. 1 e 3 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 co. 2 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

- Corruzione tra privati (art. 2635 co. 3 c.c.)
  - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
  - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
  - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 co. 1 e 2 c.c.)
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater) [introdotti dalla L. 7/03 art. 3]
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater-1) [introdotto dalla L. 7/06, art. 8]
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies) [introdotti dalla L. 228/03, art. 5]
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
  - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
  - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
  - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
  - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
  - Tratta di persone (art. 601 c.p.)
  - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
  - Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
  - Adescamento di minorenni (art.609-undecies c.p.)
11. Abusi di mercato (art. 25-sexies) [introdotti dalla L. 62/05, art. 9]
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 58/98 )
  - Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/98)
12. Delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies) [introdotto dalla L. 123/07, art. 9]
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

- Lesioni personali colpose (art. 590 co. 3 c.p.)
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies) [introdotto dal D. Lgs. 231/07, art. 63 co. 3]
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
  - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
  - Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies) [introdotto dalla L. 99/09, art. 15]
- Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171 co 1 lett a-bis), art. 171 co 3, art. 171 bis, art. 171 ter, art. 171 septies, art. 171 octies Legge 22/04/1941 n. 633)
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies) [introdotto dalla L. 116/09, art. 4]
16. Reati ambientali (art. 25 undecies) [introdotto dal D. Lgs.121/11, art.2 ]
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
  - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733-bis c.p.)
  - Norme in materia ambientale (art. 137, art. 256, art. 257, art. 258, art. 259, art. 260, art. 260 bis, art. 279 D.Lgs. 152/2006)
  - Reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3/03/1973 (art.1, art. 2, art. 3bis L. 150/1992 )
  - Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3 L. 549/1993)
  - Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni (art. 8, art. 9, D. Lgs. 202/2007)
  - Inquinamento ambientale (art. 1 L. 68/2015)

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

17. Reati transnazionali [introdotto dalla L. 146/06, art. 3, art.10]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR 43/73)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 286/98)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies) [introdotto dal D. Lgs. 109/12, art. 4]

19. Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione [introdotto dalla L. 190/12]<sup>4</sup>

### **3.2. Le sanzioni**

Laddove, pertanto, i soggetti richiamati all'art. 5 del Decreto commettano uno dei <reati-presupposto> nell'interesse o a vantaggio dell'Ente<sup>5</sup>, le sanzioni applicabile ai sensi dell'articolo 9 del D. Lgs. 231/2001 sono:

**a) sanzioni pecuniarie** (fino ad un massimo di Euro 1.549.370,00).

La sanzione pecuniaria, che consegue sempre al riconoscimento della responsabilità dell'ente, viene applicata con il sistema delle quote<sup>6</sup>, il cui importo è rapportato alle condizioni economiche e

---

<sup>4</sup> Altri reati introdotti ai sensi della L. 190/12 sono stati inseriti sub 4. Reati di concussione e corruzione e sub 5. Reati societari.

<sup>5</sup> La responsabilità dell'Ente sussiste anche quando l'autore non è stato identificato o non è imputabile oppure qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

<sup>6</sup> Per quota si intende una unità di misura finanziaria il cui valore va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di 1549 ciascuna.



**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

patrimoniali della società, allo scopo esplicito di “*assicurare l’efficacia della sanzione*”.

**b) sanzioni interdittive** (di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni).

Le sanzioni interdittive sono applicate sotto forma di: interdizione dall’esercizio dell’attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, purché funzionali alla commissione dell’illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, esclusioni da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Queste sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti, possono essere applicate anche in sede cautelare (artt. 45 e seguenti del Decreto).

**c) la pubblicazione della sentenza.**

La pubblicazione della sentenza può essere disposta solo nel caso venga applicata una sanzione interdittiva nei confronti dell’ente (art.18 del Decreto).

**d) la confisca** (sequestro conservativo in sede cautelare).

La confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, viene sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, laddove sia possibile identificarlo, ai sensi dell’art.19 del Decreto.

Nelle ipotesi di commissione dei delitti indicati nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà (rispettivamente, quanto al loro importo ed alla loro durata), mentre ne è esclusa l’irrogazione nei casi in cui l’Ente, ai sensi dell’articolo 26, 2° comma, del Decreto, “*impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento*”.

L’articolo 4 del Decreto stabilisce, inoltre, le condizioni affinché l’ente possa essere chiamato a rispondere, come accennato in precedenza, anche in relazione a reati commessi all’estero.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

soggetti in posizione apicale oppure da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione all'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva.

### **3.3. Autori del reato**

Secondo il D. Lgs. 231/01, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), D. Lgs. 231/01);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), D. Lgs. 231/01).

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/01), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **3.4. L'interesse o il vantaggio per le società**

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse o a vantaggio* di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'*interesse* dell'ente.

Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la Relazione governativa che accompagna il

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

decreto attribuisce al primo una valenza “soggettiva”, riferita cioè alla volontà dell’autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell’ente), mentre al secondo una valenza di tipo “oggettivo” riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l’autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell’ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l’indagine sulla sussistenza del primo requisito (l’interesse) richiede una verifica “ex ante”, viceversa quella sul “vantaggio” che può essere tratto dall’ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica “ex post” dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l’interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Con il comma 2 dell’art. 5 del D. Lgs. 231 sopra citato, si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l’ente è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell’art. 12, comma 1, lett. a), ove si stabilisce un’attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui “l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo”. Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l’interesse proprio che quello dell’ente, l’ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l’interesse del soggetto rispetto a quello dell’ente, sarà possibile un’attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l’ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell’illecito; nel caso in cui infine si accerti che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l’ente non sarà affatto responsabile, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

### **3.5. L’esonero della responsabilità**

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del fatto di reato all’Ente, appare opportuno sottolineare che la responsabilità della persona giuridica va ricollegata ad un **difetto di organizzazione, consistente nel non aver adottato ed efficacemente attuato un piano di gestione e controllo**

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

**delle maniere attraverso le quali sono svolte le attività aziendali, volto a prevenire la commissione dei reati ricadenti sotto l'applicazione del Decreto.**

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01, infatti, prevede in proposito che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se provi:

- 1) di aver in vigore un sistema di misure, procedure, pratiche operative codificate, regole idonee a prevenire reati della specie di quello compiuto (ciò che il Legislatore ha riassunto con la locuzione “ *adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*” );
- 2) che sia stato affidato ad un organismo di vigilanza della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di sovrintendere al funzionamento ed all'osservanza delle procedure;
- 3) che tale organismo svolga effettivamente la sua funzione e non ometta di procedere ad adeguati ed opportuni controlli;
- 4) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo, in maniera fraudolenta, le procedure disciplinanti i comportamenti mediante i quali è stato posto in essere lo specifico reato.

Il D. Lgs. n. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi debbano rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

direzione o vigilanza. In ogni caso la responsabilità è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3, D. Lgs. n. 231/01).

È opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente è parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- l'adozione di modelli di organizzazione e controllo;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

#### **4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

##### **4.1. Finalità, principi ispiratori e fasi attuative**

Il presente documento illustra il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (“Modello”), adottato dall'Organo Amministrativo di ALBERGO PETROLI per prevenire la commissione di alcune tipologie di reato elencate in precedenza da parte dei soggetti (c.d. “Soggetti Apicali”) che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale), dei soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società (art. 5, comma 1 lett. a D. Lgs. 231/01 di seguito per brevità “Decreto”) e da parte dei soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (art. 5, comma 1 lett. b) del Decreto).

Scopo del Modello è quello di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione di alcuni reati contemplati nel Decreto che la ALBERGO PETROLI ha ritenuto di particolare rilevanza per la propria organizzazione. Tale finalità è stata realizzata attraverso l'individuazione dei processi a rischio relativamente alla possibilità di commissione dei seguenti reati presupposto:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis) [introdotti dalla L. 48/08, art. 7]
- Reati di concussione e corruzione (art. 25) relativamente ai rapporti funzionari pubblici ed incaricati di un pubblico servizio;
- Reati societari;
- Ricettazione, riciclaggio beni o utilità di provenienza illecita;
- Delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies);
- Reati ambientali (art. 25 undecies).

L'individuazione delle aree a rischio rappresenta un'attività fondamentale per la costruzione del Modello. In ALBERGO PETROLI tale attività è stata eseguita analizzando il contesto aziendale per individuare le attività e i processi nei quali possono verificarsi elementi di rischio ai fini e per i scopi di cui al D. Lgs. 231/01.

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

All'esito del risk assesment sono state individuate le aree esposte al rischio reato, le attività che potrebbero portare alla commissione dei reati, le fattispecie di reato, le relative "procedure" da osservare, le misure ed i presidi adottati nei processi aziendali sensibili, il tutto come meglio descritto e richiamato nelle "Parti Speciali", costituenti parte integrante del presente Modello.

I risultati dell'analisi sono oggetto di periodica verifica ed aggiornamento da parte dell'Organismo di Vigilanza, con il supporto delle funzioni aziendali coinvolte.

Con l'individuazione delle attività esposte al rischio e la loro regolamentazione tramite "procedure", si vuole:

- determinare la piena consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome o per conto di ALBERGO PETROLI, di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione, la cui commissione è fortemente censurata dalla Società;
- consentire alla Società stessa di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi mediante il costante monitoraggio delle attività a rischio.

Punti qualificanti del Modello sono:

1. l'esercizio di funzioni e di poteri di rappresentanza coerenti con le responsabilità attribuite;
2. l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni in base al quale nessuna funzione può gestire in autonomia un intero processo<sup>7</sup>;
3. la mappatura delle attività a rischio della società, ossia quelle attività nel cui ambito è presente il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto e sue integrazioni e modifiche;
4. l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza ("OdV") di specifici compiti sul funzionamento e osservanza del Modello e sul suo aggiornamento, nonché di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo;
5. la verifica dei comportamenti aziendali e della documentazione per ogni operazione rilevante;
6. l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure illustrate o citate nel Modello;
7. la diffusione a tutti i livelli aziendali di regole comportamentali e delle procedure in vigore.

---

<sup>7</sup> Si veda quanto detto sub nota 2 del Preambolo in merito ai canoni osservati nell'elaborazione delle procedure.

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

#### **4.2. Il Modello**

Il Modello di ALBERGO PETROLI è basato sulle Linee Guida Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003, e sui successivi aggiornamenti, pubblicati da Confindustria nel maggio 2004, a marzo 2008 ed a luglio 2014.

Il Modello è l'insieme dei documenti che individuano la struttura aziendale, le responsabilità, le attività, le procedure, gli eventuali protocolli e linee-guida adottati ed attuati tramite i quali si espletano le attività caratteristiche della Società valutate a rischio di reato ai fini del D. Lgs. 231/01.

Il Modello, pertanto, ai sensi dell'art. 6 del Decreto:

1. individua le aree a rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto e successivi aggiornamenti;
2. indica le procedure o i protocolli che regolamentano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
3. indica le modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie adottate per prevenire ed impedire la commissione di tali reati;
4. prescrive obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
5. illustra il sistema disciplinare adottato per sanzionare il mancato rispetto delle procedure e disposizioni aziendali.

I soggetti destinatari del Modello sono i Soggetti Apicali, i dipendenti di ALBERGO PETROLI, nonché i terzi che intrattengono rapporti d'affari con la Società.

In particolare i soggetti destinatari del Modello:

1. non devono porre in essere comportamenti che possano dare origine alla commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. devono intrattenere i rapporti nei confronti della P.A. esclusivamente sulla base dei poteri, delle deleghe e delle procure conferite come previsto dalle specifiche procedure adottate dalla Società;
3. devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.;
4. devono rispettare i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci o sui terzi;
5. devono consentire all'OdV l'esercizio del controllo e il rapido accesso a tutte le informazioni



**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

aziendali;

6. devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune, l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità che comportano la potenziale violazione del Modello;

7. non devono effettuare, senza preventiva autorizzazione, alcun tipo di pagamento che deve essere sempre supportato da documentazione giustificativa;

8. non devono effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari.

#### **4.3 Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale**

L'implementazione del sistema/modello organizzativo - teso ad evitare la commissione degli specifici reati va completata con un'attività di sensibilizzazione e formazione del personale della Società all'adozione ed alla stretta osservanza di dette procedure; eventualmente avviando, in tal senso, una prima fase diretta al top-management ed al management delle aree aziendali ed unità operative maggiormente esposte al rischio di compiere determinati reati e, successivamente, assegnando a costoro il compito di istruire in merito le risorse umane loro affidate nonché di sensibilizzare sulla policy adottata dalla Società, in questa materia, i professionisti, i collaboratori ed, in genere, il personale esterno alla Società della cui opera ed assistenza essa si avvale.

Infatti, mediante la diffusione e comunicazione:

a) **del Codice Etico** ovvero di alcuni dei principali obblighi in esso contemplati (ad es. il rispetto della Legge, l'impostazione dei rapporti con la P.A. sulla base della correttezza e trasparenza, la legittimità, convenienza e congruità di ogni transazione, ecc.);

b) **delle procedure** adottate per disciplinare la fase di formazione ed attuazione di decisioni ed, in generale, per il compimento di attività aziendali, specie per quanto attiene alle azioni a cui si può far ricorso anche per il compimento di reati nonché di **quei protocolli** - la cui mancata osservanza può determinare una violazione di legge;

c) **dell'obbligo di informare** l'Organismo di Vigilanza delle violazioni al Modello;

alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, delle sue controllate oppure delle loro unità organizzative nonché ai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di costoro, si potrà escludere che qualunque soggetto operante in azienda

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

o per conto di essa possa giustificarsi adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali.

Tale attività di formazione continuativa del personale rivolta verso la conoscenza e l'attuazione della diffusione del Modello nel contesto aziendale è gestita dalla funzione Risorse Umane della Società.

#### **4.4 Informativa a Collaboratori esterni e Fornitori/Partner**

In particolare, per quanto attiene ai soggetti esterni alla ALBERGO PETROLI e della cui collaborazione essa si avvale (professionisti, consulenti, rappresentanti, ecc.) i quali, per la natura delle prestazioni e delle forniture svolte a favore o nell'interesse della Società, potrebbero incorrere in violazioni delle norme richiamate nel Decreto, sarà necessario predisporre e consegnare una sintetica nota informativa che descriva la politica che la Società persegue per il rispetto degli obblighi di legge, eventualmente sintetizzando i contenuti delle principali procedure (ad esempio, linee guida per il conferimento degli incarichi, procedura applicata per gli acquisti "extra-produzione" o di servizi nella parte in cui riguarda tali soggetti, ecc.) ed una copia del Codice Etico.

I contratti, le intese, gli incarichi sottoscritti con Collaboratori esterni e Fornitori/Partner dovranno prevedere l'immediata risoluzione del contratto, in danno del collaboratore e/o fornitore, allorquando costui infranga i contenuti della nota informativa, per la parte che lo riguarda e lo impegna, oppure compia un determinato reato presumendo di farlo nell'interesse e a vantaggio della Società; inoltre, in detti accordi, dovrà essere disciplinata apposta pattuizione che contempli l'obbligo da parte del Collaboratore esterno e/o del Fornitore/Partner di tenere la Società indenne e manlevata da ogni pregiudizio che le possa derivare da eventuali infrazioni di Legge da costui commesse.

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

## **5. ORGANIGRAMMA**

Per la descrizione della struttura organizzativa di ALBERGO PETROLI si rimanda all'organigramma in vigore in base al sistema di gestione per la qualità (all'Allegato 1).

### **5.1. Principi generali di comportamento**

Il presente paragrafo prevede l'espresso divieto a carico delle aree aziendali a rischio di:

- porre in essere, consentire o collaborare alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato considerate tra i reati – presupposto;
- porre in essere, consentire o collaborare alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo o favorire la commissione di reati.

Ne consegue l'espresso obbligo a carico delle aree aziendali a rischio di conformarsi alle seguenti direttive:

- osservare strettamente tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale;
- osservare criteri di massima correttezza e trasparenza nell'instaurazione e mantenimento di qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione, i fornitori e tutti gli ulteriori interlocutori con cui si venga in contatto nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- tenere comportamenti corretti, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, al fine di garantire la tutela del patrimonio dei soci, ponendo la massima attenzione ed accuratezza nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni - necessarie per consentire ai soci di pervenire ad una valutazione veritiera sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società e sull'evoluzione della sua attività;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

capitale sociale e agire sempre nel rispetto delle procedure aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;

- assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di vigilanza, laddove la Società ne sia soggetta, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate.
- rispettare rigorosamente la normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
- svolgere la propria attività a condizioni tecniche ed organizzative tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro;
- diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti;
- rispettare la normativa vigente in materia ambientale;
- rispettare le norme che tutelano il diritto d'autore e la proprietà industriale, anche in campo informatico, per quanto applicabile.

Per garantire il rispetto dei principi di comportamento e dei divieti sopra indicati e fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste dalla Società per lo svolgimento di attività nelle aree sensibili:

- la Società non inizierà o proseguirà nessun rapporto con esponenti aziendali, collaboratori esterni o fornitori/partner che non intendano allinearsi al principio della stretta osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la Società opera;
- gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni devono essere redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito oppure delle modalità attraverso cui determinarlo e devono essere proposti o verificati o approvati secondo le deleghe/procedure aziendali vigenti in proposito;
- di ciascuna operazione sensibile deve essere conservato un adeguato supporto documentale, che consenta di procedere in ogni momento a controlli in merito alle caratteristiche dell'operazione, al relativo processo decisionale, alle autorizzazioni rilasciate per la stessa ed alle verifiche su di essa

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

effettuate;

- le dichiarazioni rese ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di sgravi, detrazioni o crediti di imposta oppure finanziamenti oppure erogazioni devono contenere ed essere supportate solo da elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento di tali benefici, deve essere redatto e conservato apposito rendiconto;
- la Società si atterrà al sistema di deleghe e procedure aziendali in vigore al fine di garantire la trasparenza della gestione delle risorse finanziarie e la separazione delle funzioni coinvolte;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi da parte di tutti i soggetti coinvolti nelle procedure relative a dette attività e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità;
- ogni utente dei sistemi informatici aziendali è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza;
- ogni utente è tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici;
- ogni utente non deve utilizzare impropriamente beni e risorse aziendali, intendendo per improprio, salvo quanto previsto dalle norme civili e penali, l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine della Società;
- ogni utente non può riprodurre i materiali protetti da diritto d'autore ed i programmi informatici. I documenti che ogni collaboratore predispose nel corso dell'attività lavorativa sono di proprietà della società.

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

## **6. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **6.1. Premessa**

La Società, al fine di attuare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*) ha adottato procedure organizzative per disciplinare attività che possono costituire aree di rischio di commissione di illeciti penalmente rilevanti da parte dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti o di chi svolga, anche solo di fatto, per conto della Società delle funzioni nell’ambito delle attività oggetto della presente procedura.

La commissione di illeciti penalmente rilevanti ai sensi del citato decreto legislativo può arrecare danni rilevanti alla Società ed ai suoi soci sia in termini di declaratorie di responsabilità della Società che di assoggettamento della stessa a sanzioni amministrative, pecuniarie o restrittive, e civili.

Tutti i destinatari delle procedure adottate dalla Società sono tenuti, con riferimento all’oggetto delle medesime, a conformarsi in ogni momento alle loro prescrizioni nonché alle norme di legge e di regolamento applicabili ed al Codice Etico aziendale.

Le procedure sono state adottate affinché:

- (a) i poteri e le responsabilità coinvolte in relazione al loro oggetto siano definiti e conosciuti all’interno della Società;
- (b) i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- (c) ogni operazione, transazione, azione nell’ambito della procedura considerata sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- (d) si persegua un principio di separazione di funzioni per cui l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione sia responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l’operazione;
- (e) si documentino i controlli, anche di supervisione svolti nell’ambito della procedura medesima.

Nessun soggetto operante all’interno della Società dovrà poter giustificare la propria condotta adducendo l’ignoranza della procedura.

Qualsivoglia condotta non conforme non potrà ritenersi attribuibile alla Società o svolta per suo

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

conto o interesse, sarà qualificata come inadempimento grave del rapporto di lavoro o altro rapporto contrattuale con la Società e sarà assoggettata alle sanzioni disciplinari applicabili (richiamate nella sezione 6.5 che segue) ivi incluso, ove ne ricorrano i presupposti, il licenziamento per giusta causa. In caso di dubbi sulla condotta da tenere in concreto in relazione ad aspetti che si riferiscano all'oggetto delle procedure, i destinatari delle medesime sono tenuti a rivolgersi al superiore gerarchico o chiedere al responsabile della funzione risorse umane per ricevere le opportune indicazioni.

I destinatari delle procedure organizzative adottate dalle Società sono tenuti a segnalare ogni condotta all'interno dell'azienda che non sia conforme a dette procedure o al Codice Etico aziendale o a norme di legge o regolamento vigenti al superiore gerarchico ed al responsabile della funzione risorse umane, che provvederanno a trattare in via riservata detta segnalazione senza alcuna conseguenza all'interno della Società per chi effettuerà detta segnalazione.

Riferimenti:

- Codice Etico vigente
- Procedure organizzative interne vigenti
- Artt. 2104-2106 c.c.
- art. 2119 c.c.
- CCNL applicabile
- CCNL Dirigenti in vigore (se ed in quanto applicabile)
- art. 7 l. n. 300/1970

## **6.2. Funzione del sistema disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce ai sensi dell'art. 6 comma 1 lettera e) del D. Lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

responsabilità della Società.

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

### **6.3. Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo**

In caso di violazione del Modello, delle procedure e del Codice Etico da parte dell'Organo Amministrativo, l'OdV informa il Collegio Sindacale il quale prende gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **6.4. Misure nei confronti dei sindaci**

Nel caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo, i quali, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla Legge; in caso le esigenze lo impongano, informerà direttamente l'Assemblea dei Soci, in particolare in presenza di Sindaco Unico.

### **6.5. Misure nei confronti di Dipendenti**

#### **6.5.1. Dirigenti (ove esistenti)**

La violazione del presente Modello da parte dei Dirigenti costituisce illecito sanzionabile.

Inoltre, in attuazione dei principi espressi nel Modello, è illecito sanzionabile al dirigente la mancata vigilanza sulla corretta applicazione dello stesso, da parte dei dipendenti.

Tutti i comportamenti dei dirigenti sopra descritti costituiscono illeciti tali da giustificare il recesso datoriale dal vincolo contrattuale.

La Società provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'adozione degli opportuni



**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

provvedimenti in conformità a quanto stabilito nel vigente CCNL per i dirigenti di aziende industriali applicato.

#### **6.5.2. Quadri, impiegati ed operai**

La violazione del presente Modello da parte di Quadri, Impiegati ed Operai costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di cui restano ferme tutte le previsioni.

In particolare, il CCNL di settore prevede, secondo la gravità delle mancanze, i provvedimenti seguenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) ammenda;
- 4) sospensione;
- 5) licenziamento.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale deve essere fatta la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi i giorni previsti dal CCNL di settore da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando il diritto alla retribuzione per il periodo considerato.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, ai sensi e con le modalità previste dalle norme contrattuali.

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi i termini previsti dal CCNL applicabile.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

L'estratto del CCNL relativo al sistema sanzionatorio sopra indicato è affisso sulla bacheca aziendale.

### **6.5.3. Violazioni del Modello**

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

A) incorre nel provvedimento di "richiamo verbale" il lavoratore che violi procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;

B) incorre nel provvedimento di "ammonizione scritta" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adottate, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;

C) incorre nel provvedimento di "ammenda" il lavoratore che violi procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adottate, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o delle procedure ivi richiamate che esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;

D) incorre nel provvedimento di "sospensione" il lavoratore che adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati - presupposto;

E) incorre nel provvedimento di "licenziamento" il lavoratore che adotti comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto.

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e dell'Organo Amministrativo, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

#### **6.6. Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner**

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per la Società è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti secondo il seguente modello:

*"Il Consulente/Partner dichiara di essere a conoscenza del fatto che ALBERGO PETROLI adotta un Modello di organizzazione, gestione ai sensi di quanto disposto dal D. Lgs 231/01; dichiara altresì di aver ritirato (o scaricato dal sito dell'azienda) una copia del Codice Etico e del Sistema Disciplinare, oltre che dei protocolli/procedure applicabili, quali dichiara di aver compreso e s'impegna a rispettarne i contenuti; in generale, il Consulente/Partner si impegna ad astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel D. Lgs 231/01 e sue successive modifiche ed integrazioni e riportate nel succitato Modello di organizzazione, gestione e controllo.*

*L'inosservanza di tali impegni costituisce motivo di applicazione del Sistema Disciplinare oltre che, nei casi più gravi ivi previsti, inadempienza contrattuale grave e motivo di risoluzione del contratto*

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

*per inadempimento ai sensi dell'art. 1453 c.c. e legitimerà il Committente a risolvere lo stesso con effetto immediato”.*

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/01.

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

## **7. CODICE ETICO**

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/01 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi devono essere inseriti in un Codice Etico.

In termini generali il codice etico è un documento ufficiale dell'ente che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.). Il Codice mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo. Il Codice Etico è un documento voluto ed approvato dal massimo vertice dell'ente per diffondere la conoscenza delle regole di comportamento e dei principi etici che ispirano tutte le attività aziendali.

Il testo del Codice Etico della ALBERGO PETROLI è integralmente riportato in allegato (Allegato 2).

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

## **8. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **8.1. Premessa**

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01 prevede che la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'OdV).

L'affidamento di detti compiti all'OdV ed, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

### **8.2. Composizione dell'organismo di vigilanza**

Il D. Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'OdV. Ciò consente di optare per una composizione sia monocratica che collegiale, a cura dell'Organo Amministrativo.

In considerazione della dimensione della società nulla osta a che l'OdV sia composto da un solo membro, dotato di specifiche competenze ed esperienze.

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità, indipendenza, continuità d'azione, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali, a titolo meramente esemplificativo:

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni nel capitale sociale di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. o da altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

L'OdV rimane in carica per tre anni o fino a revoca dell'incarico per giusta causa da parte dell'Organo Amministrativo che, nella stessa sede, provvederà a nominarlo; fatto salvo il mantenimento dei suddetti requisiti di soggettività e di assenza di cause d'incompatibilità con la nomina, la perdita dei quali rappresenterà giusta causa di revoca al pari di una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico.

Al fine di garantire la stabilità e le prerogative dell'OdV, la revoca dei poteri e l'attribuzione degli stessi ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante decisione dell'Organo Amministrativo, sentito il Collegio Sindacale; in tale circostanza l'OdV potrà far pervenire al Collegio Sindacale le proprie osservazioni in merito.

Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'OdV riporta direttamente all'Organo Amministrativo.

L'Organo Amministrativo, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'OdV, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

### **8.3. Funzione e poteri dell'organismo di vigilanza**

L'OdV della Società ha il compito di:

- a) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico che di esso costituisce parte integrante;
- b) valutare la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al decreto;
- c) proporre eventuali aggiornamenti del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali oppure apportare direttamente gli aggiornamenti non di competenza dell'Organo Amministrativo;
- d) vigilare sull'effettività del Modello, ossia verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello.

Da un punto di vista operativo è affidato all'OdV il compito di:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello Organizzativo adottato rispetto alla prevenzione

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

della ed all'ostacolo alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/01;

- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello Organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- condurre ricognizioni interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nella parte speciale del Modello;
- verificare che gli elementi previsti nella parte speciale del Modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D. Lgs. 231/01, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- formulare delle proposte all'Amministratore per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello Organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo;
  - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
  - modifiche normative;
- definire gli aspetti attinenti alla continuità della propria azione (p.e. la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, ecc), disciplinare il proprio funzionamento interno e formulare un regolamento delle proprie attività qualora si tratti di Organismo collegiale.

Il D. Lgs. 52/2007, che ha introdotto i reati in materia di riciclaggio e ricettazione tra i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, dispone che l'OdV ha il compito di:

- comunicare senza ritardo alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei suoi compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni in materia di identificazione del cliente e disposizioni procedurali per prevenire il riciclaggio;
- segnalare senza ritardo al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le operazioni sospette;



**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

- comunicare entro 30 giorni al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni relative alla limitazione all'uso di contante e dei titoli al portatore e al divieto di conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia, di cui ha notizia;
- comunicare entro 30 giorni all'UIF le infrazioni relative agli obblighi di registrazione (art. 36 D. Lgs. 52/2007) di cui ha notizia.

Inoltre:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, ferma restando l'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento propria dell'Organo Amministrativo;
- l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- l'OdV può avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

#### **8.4. Responsabilità**

L'OdV è responsabile nei confronti della società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

#### **8.5. Flussi Informativi**

##### **Comunicazioni nei confronti degli organi societari**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

In proposito, l'OdV predispone per l'Organo Amministrativo:

- con **cadenza semestrale**, un rapporto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio, ecc.);
- **immediatamente**, una segnalazione relativa al manifestarsi di situazioni gravi e straordinarie

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

quali ipotesi di violazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti che attengano al perimetro di attuazione del Modello e in caso di carenze del Modello adottato.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni societarie competenti per i diversi profili specifici ed in particolare:

- con l'Amministratore Unico a proposito di qualsiasi questione rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- con l'Amministratore Unico a proposito della formazione in temi di interesse (sicurezza sul lavoro, ambiente, D. Lgs. 231/01, etc.) ed ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del Modello e del Codice Etico; al processo di assunzione di personale che abbia avuto esperienze pregresse nell'ambito della P.A. o abbia relazioni di parentela o affinità con dipendenti/collaboratori o soggetti che ricoprono cariche nell'ambito della P.A.;
- con la funzione Amministrativa in ordine al controllo dei flussi finanziari, al processo di formazione del bilancio. In caso di qualsivoglia ispezione da parte dei competenti organi della P.A. deve essere trasmesso all'OdV copia del verbale di accesso entro le 24 ore successive;
- con la funzione IT in ordine agli aggiornamenti del sistema informatico, all'acquisto /aggiornamento delle licenze software; a problemi legati alla navigazione in Internet e relative analisi. In caso di qualsivoglia ispezione da parte dei competenti organi della P.A. deve essere trasmesso all'OdV copia del verbale di accesso entro le 24 ore successive;
- con la funzione RSPP riguardo a statistiche sugli infortuni, formazione, modifiche organigramma sicurezza, adempimenti ambientali. In caso di qualsivoglia ispezione da parte dei competenti organi della P.A. deve essere trasmesso all'OdV copia del verbale di accesso entro le 24 ore successive;
- con le altre funzione aziendali in ordine agli specifici compiti con particolare attenzione alle attività che possano prevedere rapporti con la P.A. In caso di qualsivoglia ispezione da parte dei competenti organi della P.A. deve essere trasmesso all'OdV copia del verbale di accesso entro le 24 ore successive.

Tutte le attività compiute dall'OdV (p.e. incontri con l'Amministratore Unico, con il Collegio Sindacale, con la società di revisione) devono essere verbalizzate. Le copie dei verbali devono

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

essere custodite dallo stesso Organismo.

#### **8.6. Flussi informativi verso l'OdV**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, ogni informazione proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta.

Devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per qualsiasi reato e che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, la ALBERGO PETROLI;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da lavoratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del Decreto Legislativo n. 231/01;
- le notizie riguardanti i procedimenti disciplinari avviati e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati alla Società a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, oppure a trattativa privata;
- le notizie riguardanti commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.

Al fine di consentire la riservatezza delle comunicazioni tra l'OdV e chi volesse segnalare violazioni alle previsioni del Modello e del Codice Etico, che del Modello costituisce parte integrante, è istituita la casella di posta elettronica [odv@albergopetroli.it](mailto:odv@albergopetroli.it).

Le segnalazioni possono essere inviate anche all'indirizzo Organismo di Vigilanza Albergo Petroli s.r.l., Via Bitritto 130, Bari.

#### **8.7. Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e cartaceo).

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'Autorità giudiziaria.

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

**9. I REATI APPLICABILI**

Le fattispecie di reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore.

ALBERGO PETROLI, al momento, ha ritenuto di valutare solo alcune di esse e, di conseguenza, di predisporre un modello organizzativo idoneo a regolare i comportamenti che potrebbero permettere la commissione dei relativi reati.

Nella seguente "Tabella dei Reati" si elencano i "reati – presupposto" ed il relativo riferimento normativo, unitamente alla valutazione, effettuata in base alla struttura aziendale ed ai processi organizzativi e produttivi, circa l'eventualità che tali reati possano essere commessi all'interno della Società.

Si sono considerati "Non applicabili" quei reati per i quali la probabilità di commissione è trascurabile in quanto la fattispecie astratta non potrebbe concretamente realizzarsi.

| <b>Tabella dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> |                                |                      |
|---|--------------------------------|----------------------|
| <b>Reato</b>  | <b>Riferimento normativo</b>   | <b>Applicabilità</b> |
| <b>Reati di concussione e corruzione</b>                      | <b>art. 25, D. Lgs. 231/01</b> | <b>SI</b>            |
| Concussione   | art. 317 c.p.                  | NO                   |
| Corruzione per l'esercizio della funzione                     | art. 318 c.p.                  | SI                   |
| Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio          | art. 319 c.p.                  | SI                   |
| Circostanze aggravanti  | art. 319-bis c.p.              | NO                   |
| Corruzione in atti giudiziari                                 | art. 319-ter c.p.              | SI                   |
| Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio      | art. 320 c.p.                  | SI                   |
| Pene per il corruttore  | art. 321 c.p.                  | SI                   |
| Istigazione alla corruzione                                   | art. 322 c.p.                  | SI                   |
| Traffico di influenze illecite                                | art. 346-bis c.p.              | SI                   |

**ALBERGO PETROLI S.R.L.****MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

ex D. Lgs. 231/01

Edizione 01 del 31/01/2015

rev.6 del 31/03/2016

|  |   |    |
|--|---|----|
| Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle C.E. e di funzionari delle C. E. e di Stati esteri                            | art. 322-bis c.p.                       | SI |
| <b>Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.</b> | <b>art. 25-septies, D. Lgs. 231/01</b>  | SI |
| Omicidio colposo   | art. 589 c.p.                           | SI |
| Lesioni personali colpose  | art. 590 co. 3 c.p.                     | SI |
| <b>Reati Ambientali</b>  | <b>art. 25-undecies, D. Lgs. 231/01</b> | SI |
| Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette  | art. 727-bis c.p.                       | SI |
| Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto  | art. 733-bis c.p.                       | NO |
| Scarico di acque reflue industriali senza rispetto di limiti di legge o senza autorizzazioni delle autorità competenti   | (D. Lgs. 152/2006 – art. 137)           | SI |
| Attività di gestione di rifiuti non autorizzata  | (D.Lgs. 152/2006 – art. 256)            | SI |
| Bonifica dei siti  | (D.Lgs. 152/2006 – art. 257)            | SI |
| Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari   | (D.Lgs. 152/2006 – art. 258)            | SI |

**ALBERGO PETROLI S.R.L.****MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

ex D. Lgs. 231/01

Edizione 01 del 31/01/2015

rev.6 del 31/03/2016

|  |                                  |    |
|--|----------------------------------|----|
| Traffico illecito di rifiuti   | (D.Lgs. 152/2006 – art. 259)     | SI |
| Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti   | (D.Lgs. 152/2006 – art. 260)     | SI |
| Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti   | (D.Lgs. 152/2006 – art. 260 bis) | SI |
| Violazione dei valori limite di emissione  | (D.Lgs. 152/2006 – art. 279)     | SI |
| Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente   | (L. 549/1993 - art. 3)           | SI |
| <b>Reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3/03/1973</b>  |                                  | NO |
| Fattispecie di reato configurabili in relazione agli esemplari appartenenti alle specie elencate nell'allegato B e C del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9/12/1996, e successive attuazioni e modificazioni_                  | (L. 150/1992 art. 2 )            | NO |
| Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati | (L. 150/1992 art. 3 bis )        | NO |

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

|  |  |    |
|--|--|----|
| <b>Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni</b> |  | NO |
| Inquinamento colposo   | (D. Lgs. 202/2007 art. 9)              | NO |
| <b>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</b>   | <b>Art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01</b> | NO |
| <b>Induzione indebita a dare o promettere utilità, Traffico di influenze illecite, Corruzione tra privati.</b>     | <b>(L.190/2012)</b>                    | SI |

## 10. LE PARTI SPECIALI

### 10.1. Premessa

Il perseguimento delle finalità di prevenzione dei Reati richiede una ricognizione dei meccanismi di funzionamento e di controllo della Società, nonché la verifica dell'adeguatezza dei criteri di attribuzione delle responsabilità all'interno della struttura.

Il presidio principale per l'attuazione delle vigenti previsioni normative è rappresentato dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, cui si affiancano i principi di riferimento e le regole di condotta contenuti nel Codice Etico.

A qualificare ulteriormente il presidio sul disposto normativo, il Modello si struttura sulla base dei seguenti elementi costitutivi:

**Mappatura dei Processi**, con caratteristiche di esaustività ed aderenza alla realtà specifica dei processi aziendali, che individui le dinamiche dei processi e le responsabilità connesse, al fine di disporre di protocolli e procedure di concreta applicazione.

**Organismo di Vigilanza**, autonomo ed indipendente, con compiti di controllare il grado di effettività, adeguatezza, mantenimento ed aggiornamento del modello organizzativo, predisponendo validi strumenti di controllo e, inoltre, di:

- promuovere lo sviluppo di meccanismi procedurali in grado di garantire la documentabilità e



**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

verificabilità delle fasi decisionali dei processi aziendali rilevanti;

- garantire l'adozione di un sistema di segregazione delle responsabilità;
- promuovere ed assicurare l'operatività dei flussi informativi tra le diverse aree/unità aziendali e dalle stesse all'Organismo di Vigilanza, nonché un sistema di reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali.

**Sistema Disciplinare**, adeguato alla struttura della Società, alle funzioni dei suoi rappresentanti e ai rapporti contrattuali della Società con i propri dipendenti, al fine di rendere efficiente l'azione dell'Organismo di Vigilanza e, più in generale, di dare effettività al Modello, requisito essenziale ai fini dell'esimente.

**Formazione ed informazione per i destinatari del Modello**, attraverso un sistema di comunicazione efficace, dettagliato, completo e costante (piani di formazione, flussi informativi intranet, ecc.), con l'obiettivo di assicurare la conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello.

## **10.2. Funzione delle Parti Speciali**

Le Parti Speciali del Modello di ALBERGO PETROLI costituiscono gli elementi finalizzati ad illustrare i principi generali di comportamento, i protocolli e, più in generale, il sistema dei controlli che rispondono all'esigenza di prevenzione degli illeciti di cui al D. Lgs. 231/01, nell'ambito di processi specificatamente individuati (Processi Sensibili).

I Processi Sensibili sono definiti sulla base della realtà gestionale ed operativa di ALBERGO PETROLI ed in relazione alle fattispecie di reato individuate.

Le Parti Speciali sono pertanto il documento nel quale sono fissate le condotte previste per tutti i Destinatari del Modello (Organi Sociali, Management, Dipendenti, ma anche Fornitori, Consulenti e altri Soggetti Terzi in genere), che hanno un ruolo (di presidio, di vigilanza, operativo, ecc.) nei Processi Sensibili.

Nello specifico, obiettivo delle Parti Speciali è che i destinatari del Modello mantengano nei rapporti con la P. A., con i fornitori, con i clienti, con i dipendenti e nell'ambito di tutta la loro attività lavorativa, condotte conformi ai principi di riferimento in esse enunciati, al fine di prevenire la commissione dei reati.

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

Nelle Parti Speciali, sono pertanto individuati:

- a) le Aree e/o i Processi definiti “sensibili” ovvero a rischio di reato;
- b) la descrizione delle fattispecie di reato che potrebbero commettersi nello svolgimento delle attività di cui ai processi sensibili;
- c) le regole, procedure, linee di condotta, principi fondamentali di riferimento cui s’ispirano e/o si devono ispirare i comportamenti del personale e, più in generale, i destinatari del Modello nell’esecuzione delle attività e dei processi sensibili richiamati in ciascuna Parte ;
- d) i principi di riferimento che dovranno presiedere alle attività di controllo, monitoraggio e verifica dell’Organismo di Vigilanza e dei responsabili delle altre aree/unità aziendali che con lo stesso cooperano.

I Reati relativamente ai quali la Società s’impegna nell’attività di prevenzione prevista dal decreto sono individuati e descritti nelle seguenti Parti Speciali:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 e art. 25)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
4. Delitti contro l’industria ed il commercio (art. 25-bis. 1)
5. Reati societari (art. 25-ter)
6. Delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies)
7. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)
8. Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-novies)
9. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25-decies)
10. Reati ambientali (art. 25-undecies).

### **10.3. Criteri adottati per la valutazione dei reati**

Sulla base dell’analisi del contesto aziendale finalizzato ad individuare le attività ed i processi nei

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

quali possono verificarsi elementi di rischio reato, è stata valutata la probabilità che essi possano essere commessi, attribuendo loro i valori previsti dalla seguente “Scala dei Rischi”.

| <b>Scala dei Rischi</b> |  |
|-------------------------|--|
| <b>Rischio Basso</b>    | La probabilità di commissione del reato è valutabile a mero titolo di ipotesi.   |
| <b>Rischio Medio</b>    | La probabilità di commissione del reato non è trascurabile in quanto la fattispecie astratta potrebbe concretamente realizzarsi.   |
| <b>Rischio Alto</b>     | La probabilità di commissione del reato è reale in quanto le attività aziendali potrebbero permettere la realizzazione di fatti idonei a violare il bene giuridico tutelato. |

La probabilità di commissione di un Reato (Rischio) viene valutata ipotizzando una situazione di assoluta “assenza di controlli” sul processo, in considerazione delle attività svolte dall’azienda e delle peculiarità proprie del settore in cui opera la società.

Individuati in questo modo i processi a rischio, sono presi in considerazione, nelle relative parti speciali su indicate, le norme/procedure attraverso le quali l’azienda li disciplina e li controlla.

I due momenti formalizzati nel presente documento sono necessari per orientare l’azione di vigilanza dell’ OdV il quale, pur conscio delle regole di controllo adottate dall’azienda, dovrà focalizzarsi anzitutto sui processi con il rischio più elevato.

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

**ALLEGATO 1**

**ORGANIGRAMMA**

**ALBERGO PETROLI S.R.L.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex D. Lgs. 231/01**  
**Edizione 01 del 31/01/2015**  
**rev.6 del 31/03/2016**

**ALLEGATO 2**

**CODICE ETICO**