

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 1 di 23	Data 2025-06

OPEN GAS S.R.L.

VIA B.M. CARCANO 21 - 22070 BREGNANO (CO)

- Copia MASTER n° 1**
Questa è una copia tenuta sotto controllo e, quindi, registrata e soggetta al servizio di aggiornamento
- Copia TENUTA SOTTO CONTROLLO n° 1**
Questa è una copia tenuta sotto controllo e, quindi, registrata e soggetta al servizio di aggiornamento.
- Copia NON TENUTA SOTTO CONTROLLO**
Questa copia non è tenuta sotto controllo, ha carattere unicamente informativo e non è oggetto del servizio di aggiornamento.

Il presente manuale descrive il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, attuato e mantenuto attivo da OPEN GAS S.R.L.

Emissione DG	Data	<input type="text"/>	Firma	<input type="text"/>
Approvazione DG	Data	<input type="text"/>	Firma	<input type="text"/>

00	2025-06	Prima emissione
Rev.	Data	Descrizione

Compilato:	Verificato:	Approvato:
------------	-------------	------------

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 2 di 23	Data 2025-06

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte generale -

Sezione	Indice generale della sezione	Pagina
1.0	Introduzione	3
2.0	Premessa	4
2.1	Il contenuto del D.Lgs.n.231/01	5
2.2	La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente	7
2.3	Linee guida di Confindustria	8
3.0	Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo	9
3.1	Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello	9
3.2	Elementi fondamentali del Modello	10
3.3	Modello, codice etico e sistema disciplinare	11
3.4	Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico	12
4.0	Potenziati aree a rischio e processi strumentali	12
5.0	Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio	13
6.0	Destinatari del Modello	14
7.0	Organismo di Vigilanza	15
7.1	I requisiti	15
7.2	Individuazione	16
7.3	Nomina	16
7.4	Funzioni e poteri	16
7.5	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario	18
8.0	Informazione, formazione ed aggiornamento	19
9.0	Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico	20
9.1	Violazione del Modello	21
9.1.1	Segnalazione violazione del Modello - Tutela lavoratori	21
9.2	Misure nei confronti dell'organo amministrativo	21
9.3	Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti	22
9.4	Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda	23
10.0	Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello	23
10.1	Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello	23
10.2	Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio	23

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 3 di 23	Data 2025-06

1.0 Introduzione

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora in poi "Decreto 231"), in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali ed, in specie, comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il Decreto 231 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e, allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi europei, istituisce la responsabilità della società, considerata "quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'Ente".

Premesso che il D. Lgs.231/01 risulta applicabile OPEN GAS S.R.L. in quanto rivolge le proprie prescrizioni a "*gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1, comma 2)*" si ritiene opportuno richiamare quanto segue.

Il D.Lgs. 231/2001 introduce per la prima volta nel nostro ordinamento la nozione di responsabilità "amministrativa" dell'Ente associativo (gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica) per reati commessi da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

La responsabilità ha natura sostanzialmente penale perché:

- è derivante da reato;
- viene accertata con procedimento penale;
- comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività). Presupposto necessario della responsabilità dell'Ente associativo è che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

Non rientrano dunque nell'ambito di detta responsabilità i reati commessi esclusivamente nell'interesse o a vantaggio del loro autore materiale.

L'art. 5 del D.Lgs. 231/01 prevede che l'Ente sia responsabile se:

- il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
- il reato non è stato commesso nell'esclusivo interesse proprio o di terzi;
- l'autore del reato é una persona che ricopre una posizione apicale o subordinata.

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 4 di 23	Data 2025-06

Nel caso in cui l'autore del reato sia un soggetto in posizione apicale la responsabilità dell'Ente è presunta, salvo prova dell'adozione di un modello organizzativo, gestionale e di controllo, idoneo a prevenire il reato stesso.

Nel caso in cui l'autore del reato sia un soggetto in posizione subordinata, la responsabilità dell'Ente dipende dall'eventuale violazione degli obblighi di direzione e controllo sul subordinato.

In caso di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, per escludere la responsabilità dell'Ente, si dovrà dimostrare:

- l'efficace adozione di un modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire il reato stesso;
- l'elusione fraudolenta del modello da parte dell'autore del reato;
- il corretto svolgimento, da parte dell'Organo di Vigilanza, dei compiti di controllo.

Scopo del presente manuale è quello di definire il modello di organizzazione, gestione e controllo, progettato e attuato da OPEN GAS S.R.L. (nel seguito "La Società"). Le attività di progettazione e di definizione del modello sono riconducibili ai principi dettati dal decreto legislativo 231/01 e successive modifiche, che attengono all'identificazione di uno schema organizzativo e funzionale improntato alla logica della prevenzione degli illeciti, della trasparenza e dell'etica.

L'adozione del modello e del Codice Etico e la loro efficace attuazione hanno come obiettivi quelli appartenenti alle seguenti sfere:

- **liceità**, intesa nei termini della garanzia dell'esercizio delle attività proprie dell'Ente nel rispetto di Norme, Leggi e Regolamenti;
- **etica**, quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi degli Enti anche in relazione al proprio ruolo sociale;
- **trasparenza**, relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo degli Enti, sia fra questi ultimi e gli interlocutori esterni;
- **efficacia dell'azione**, tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e rispettati nell'interesse delle policy aziendali.

Il modello oggetto del presente manuale si applica ai reati annoverati dal D. Lgs. 231/01 che, in base all'analisi effettuata, sono stati considerati potenzialmente possibili nell'ambito della Società.

2.0 Premessa

Open Gas Srl è una società di diritto italiano che ha per oggetto la commercializzazione nonché la intermediazione commerciale di lubrificanti, gas metano, di energia elettrica e di altri prodotti energetici quale ne sia la fonte.

Fondata nel 2008, la società ha consolidato la sua presenza nel mercato energetico grazie a una serie di acquisizioni strategiche e all'espansione dei suoi servizi.

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 5 di 23	Data 2025-06

Nel 2022, Open Gas ha acquisito il ramo lubrificanti di Nelsa Srl, con sede in Lurate Caccivio (CO). Tale acquisizione ha permesso a Open Gas Srl di ampliare la propria offerta includendo lubrificanti e additivi per industria e autotrazione, integrando il know-how e le competenze del team Nelsa Lubrificanti.

Nel 2023, Open Gas ha ulteriormente rafforzato la sua posizione nel mercato energetico acquisendo il ramo carburanti di Panta Distribuzione Spa, con sede a Bagnolo Cremasco (CR). Open Gas Srl con detta acquisizione ha potuto ulteriormente espandere la gamma di prodotti includendo carburanti per autotrazione, riscaldamento e agricoltura. Ad oggi la divisione opera con il marchio "Open Fuel"

Grazie alle suddette acquisizioni, Open Gas Srl è oggi in grado di offrire una gamma completa di soluzioni energetiche, che includono:

- Fornitura di gas naturale ed energia elettrica.
- Lubrificanti per industria e autotrazione.
- Carburanti per autotrazione, riscaldamento e agricoltura.

Open Gas Srl si distingue per il rapporto diretto con il cliente, la puntualità e precisione nella fatturazione, e l'attenzione alle opportunità di riduzione dei costi energetici. La società continua a crescere e innovare, mantenendo un forte impegno verso la sostenibilità e l'efficienza energetica.

2.1 Il contenuto del D.Lgs.n.231/01

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- Da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- Da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato

In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato nelle pubbliche forniture	Art. 24 D.Lgs.n.231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (modificato da L.n 90 del 28 giugno 2024)	Art.24-bis D.Lgs.n.231/01

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 6 di 23	Data 2025-06

Reati di criminalità organizzata	Art.24-ter D.Lgs.n.231/01
Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione	Art. 25 D.Lgs.n.231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art.25-bis D.Lgs.n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art.25-bis.1 D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art.25-ter D.Lgs.n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art.25-quater D.Lgs.n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art.25-quater.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti contro la personalità individuale etc.	Art.25-quinquies D.Lgs.n.231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art.25-sexies D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art.25-septies D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art.25-octies D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art.25-octies1 D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art.25-novies D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art.25-decies D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art.25-undecies D.Lgs.n.231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art.25-duodecies D.Lgs.n.231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art.25-terdecies D.Lgs.n.231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati	Art.25-quaterdecies D.Lgs.n.231/01
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies D.Lgs.n.231/01
Contrabbando	Art.25sexiesdecies D.Lgs.n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies D.Lgs.n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-duodevicies D.Lgs.n.231/01
Delitti tentati	Art. 26 D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	Legge n.146/2016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 Legge n. 9/2013

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 7 di 23	Data 2025-06

2.2 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

L'art. 6 del Decreto 231, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa della Società, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità, qualora la Società dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un "organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (cioè l'Organismo di Vigilanza – "OdV");
- c) le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello adottato;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui alla precedente lettera b).

Il Decreto 231 prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi gli illeciti previsti;
2. prevedere specifici protocolli (procedure) diretti a programmare la creazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione agli illeciti da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 8 di 23	Data 2025-06

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le caratteristiche essenziali indicate dal Decreto 231 per la costruzione del Modello si riferiscono, a ben vedere, ad un tipico sistema aziendale di gestione dei rischi.

L'art.6 del Decreto, infine, che il Modello possa essere adottato, garantendo le esigenze sopra elencate, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria (c.d. Linee Guida), comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire gli illeciti.

2.3 Linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (Art. 6, comma 3, D.Lgs.n.231/2001), 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.

Confindustria ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231".

Il Ministero di Grazia e Giustizia ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'Art. 6 del Decreto".

- Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:
- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Lineamenti della responsabilità da reato dell'ente
- Individuazione dei rischi e protocolli
- Codice etico o di comportamento e sistema disciplinare
- L'organismo di vigilanza
- La responsabilità da reato nei gruppi di imprese
- Modelli organizzativi e soglie dimensionali: una chiave di lettura per le piccole imprese

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 9 di 23	Data 2025-06

Il mancato rispetto di punti specifici delle già menzionate Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Tali linee guida, in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole imprese, vengono comunque allegate a formare parte integrante del presente modello nella versione più aggiornata disponibile.

3.0 Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo

3.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendale
- Consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 10 di 23	Data 2025-06

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

3.2 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo (vedi punto 4)
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda sia a componenti interni che esterni all'azienda, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post)

Si rileva, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs.n.231/01 costituisce, per la Società, il primo modello organizzativo adottato. La società non ha un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione e l'attuazione di Sistemi di Gestione delle problematiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza in accordo alle norme:

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI ISO 45001:2023

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 11 di 23	Data 2025-06

Tuttavia, dalle interviste con i soggetti apicali è emerso che a breve verrà portato avanti anche il progetto per ottenere le certificazioni ISO sopra indicate e, una volta terminato il processo, le stesse saranno parte integrante del Modello 231.

La Società ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento degli stessi avvenga in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato GDPR.

È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs.n.231/01 ed integrare nel Modello Organizzativo 231 i Sistemi di Gestione già in essere.

3.3 Modello, codice etico e sistema disciplinare

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione
- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 12 di 23	Data 2025-06

- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Il Modello è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'articolo 6, comma 1, lett. a del Decreto), pertanto, è rimessa al Consiglio di amministrazione la responsabilità di approvarlo e riceverlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera dal Consiglio di Amministrazione in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

4.0 Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs.n.231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs.n.231/01.

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento.

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	15	16	20

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 13 di 23	Data 2025-06

5	5	10	15	20	25
---	---	----	----	----	----

Se P x D	0 – 5	Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 2 giorni

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello.

Si precisa che i reati di cui all'Art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali.

Si precisa che l'azienda si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs.n.81/08 e successive modifiche).

5.0 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 14 di 23	Data 2025-06

- Chiara definizione della responsabilità delle attività
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto
 - **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
 - **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
 - **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali

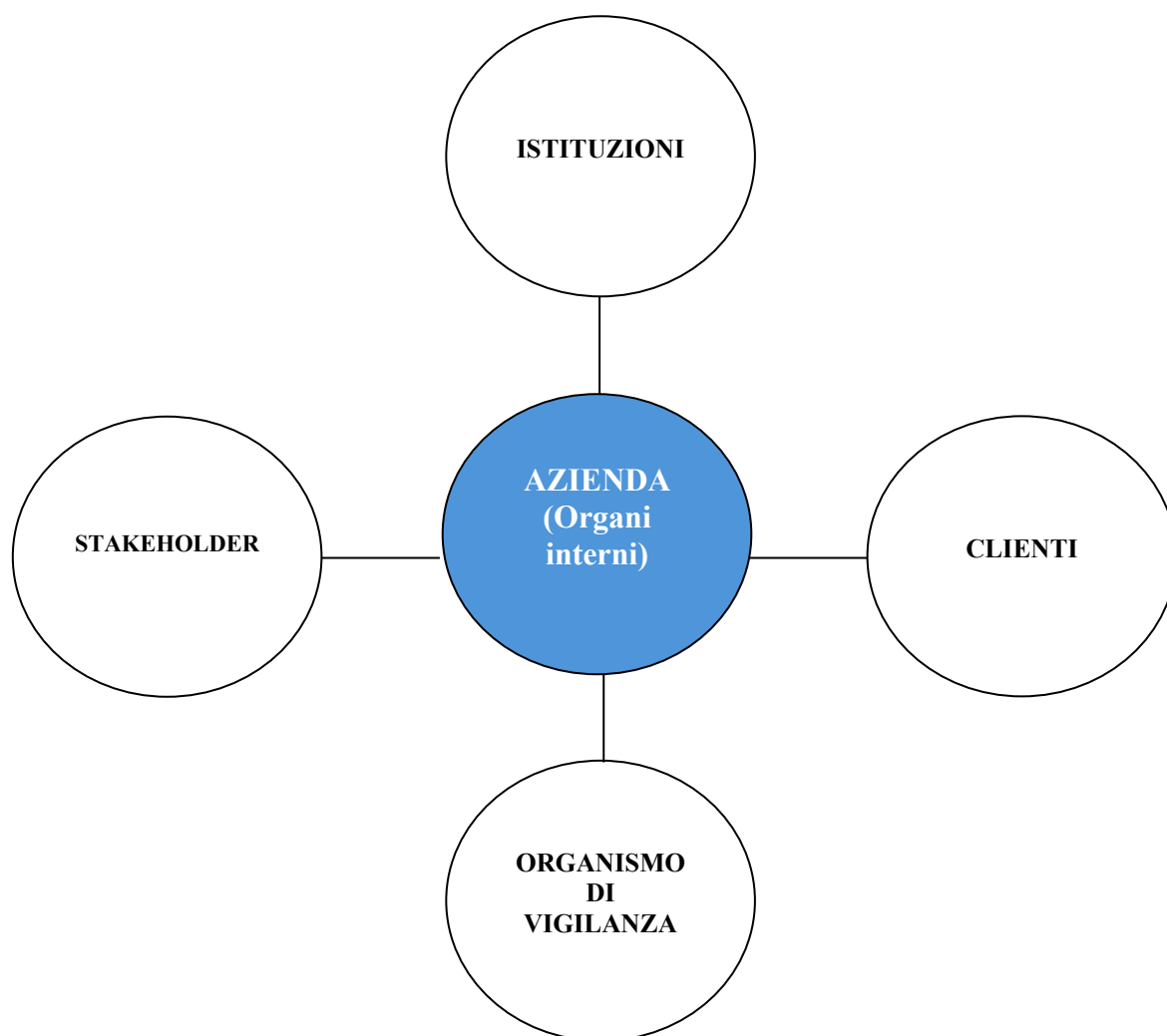
Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

6.0 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 15 di 23	Data 2025-06



7.0 Organismo di Vigilanza

7.1 I requisiti

Ai sensi del D.Lgs. 231/01 (art. 6, comma 1, lett. a) e b) la costituzione di un Organismo di Vigilanza deputato al monitoraggio della corretta applicazione del modello organizzativo e dei principi etici statuiti, costituisce presupposto inderogabile per il carattere di "esimente della responsabilità" attribuito al modello stesso.

Pertanto, le prescrizioni di cui ai paragrafi seguenti sono da considerarsi quali elementi fondanti del modello organizzativo.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 16 di 23	Data 2025-06

- Autonomia e indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con il Consiglio di Amministrazione
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale
- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

7.2 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura monocratica ed è composto da un solo membro;
- Il C.d.A., al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al C.d.A.;
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il C.d.A. Ogni attività dell'Organismo di Vigilanza è documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi è opportunamente verbalizzata.

7.3 Nomina

Il C.d.A. dell'azienda provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e la durata in carica dei relativi componenti o del componente unico in caso di Organismo monocratico.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs.n.231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

7.4 Funzioni e poteri

Le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 17 di 23	Data 2025-06

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- vigilare sull'osservanza del Codice Etico e delle prescrizioni del Manuale del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01;
- promuovere il miglioramento continuo del rispetto dell'etica nell'ambito aziendale, anche attraverso il miglioramento delle procedure e delle prassi;
- curare l'aggiornamento del Codice Etico in caso di mutamenti organizzativi, di mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- costituire il punto di riferimento per eventuali segnalazioni di violazioni del Codice Etico e/o necessità di miglioramenti da apportare a procedure, prassi e comportamenti generali

Più particolarmente l'OdV:

- a) verifica l'efficienza e l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati;
- b) verifica il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal modello di organizzazione, gestione e controllo e rileva gli eventuali scostamenti comportamentali emersi dai controlli e/o dalle segnalazioni ricevute;
- c) formula le proposte alla Direzione per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie (ad es.: significative violazioni delle prescrizioni del modello di organizzazione, gestione e controllo, significative modificazioni dell'assetto interno della Società, modifiche normative, ecc.);
- d) segnala alla Direzione quelle violazioni accertate del modello di organizzazione, gestione e controllo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- e) raccoglie, elabora e conserva ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Codice Etico, documentando gli incontri con gli organi aziendali attraverso appositi verbali;
- f) collabora con la Società nell'organizzare e attuare le iniziative volte a favorire la conoscenza dei principi sanciti nel Codice Etico e nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 18 di 23	Data 2025-06

L'OdV è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare efficacemente lo svolgimento dei compiti assegnati.

Esso è, pertanto, estraneo alla linea gerarchica della Società, riportandosi esclusivamente alla legge e rispondendo del proprio operato unicamente in base ai poteri e nei limiti definiti dal presente regolamento.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da nessuna struttura aziendale, ferma restando l'attività di sorveglianza sull'adeguatezza del suo intervento da parte dell'organo amministrativo, essendo competenza del C.d.A. la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Codice Etico e del modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'OdV ha il libero accesso a tutte le informazioni, necessarie allo svolgimento della sua attività senza necessità di consenso preventivo.

I documenti prodotti dall'OdV devono essere custoditi presso la società in armadi chiudibili a chiave a tutela della privacy dei soggetti coinvolti.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di
- Vigilanza ai sensi del D.Lgs.n.231/01
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

7.5 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 19 di 23	Data 2025-06

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Dovrà essere comunicata all'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

Per quanto riguarda invece le segnalazioni di violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza persone in un contesto lavorativo pubblico o privato, con l'avvento Il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, che attua la direttiva (UE) 2019/1937 in materia di whistleblowing, la gestione non è più di competenza dell'OdV ma ad esso il gestore designato del canale di segnalazione interna deve dare informazioni e flussi informativi in merito al:

- Numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del diritto interno;
- Numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del diritto UE;
- Numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del Modello 231;
- Numero di non conformità rilevate nella gestione del processo di Whistleblowing;

Devono comunque essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- L'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- Le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

8.0 Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che al C.d.A., al Revisore Legale e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello nello stesso contenuto.

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 20 di 23	Data 2025-06

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La società predispone, almeno ogni due anni, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

9.0 Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi, il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 21 di 23	Data 2025-06

9.1 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse

Di seguito si riportano le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

9.1.1 Segnalazione violazione del Modello - Tutela lavoratori

Il provvedimento Decreto Legislativo n.24 del 10 marzo 2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019", riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni sulla protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, è gestito nella procedura di controllo P-INT-24 "Segnalazione di sospetti-Whistleblowing" con relativa modulistica e istruzioni distribuite a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito intranet.

La gestione della segnalazione delle violazioni con l'avvento del D.Lgs n.24 del 10 Marzo 2023, non è più di competenza dell'OdV ma di soggetti ben definiti nella procedura P-INT-23 nel caso di utilizzo di canali di segnalazioni interne.

Per le violazioni denunciate attraverso un canale di segnalazione esterna il gestore unico è l'ANAC.

9.2 Misure nei confronti dell'organo amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per chi opera, a qualsiasi livello, per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte del C.d.A. o di uno dei consiglieri, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite.

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 22 di 23	Data 2025-06

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

Per sanzioni riguardanti gli adempimenti previsti dal D.Lgs n.24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” è compito dell'ANAC applicare al responsabile le dovute sanzioni amministrative pecuniarie.

9.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari da applicarsi nel rispetto delle previsioni dell'Art. 7 della Legge 300/1970.

In caso di accertamento di una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, considerati anche i CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- Licenziamento senza preavviso

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- a) all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- b) al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- c) alle mansioni del lavoratore
- d) alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- e) alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società
- f) alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

OPEN GAS S.R.L.	MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.Lgs.n.231/01 e s.m.	MOGC	Rev. 00
		Pagina 23 di 23	Data 2025-06

9.4 Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di chiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi compresi i danni provocati dall'applicazione delle sanzioni a carico dell'azienda previste dal D.Lgs.n.231/2001.

10.0 Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

10.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Il C.d.A. provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente

10.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

Il C.d.A. provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso avvalendosi, tra gli altri, anche del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il C.d.A. della società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dal C.d.A. è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.