



Petroltecnica®
TERRA THERAPY

Petroltecnica S.p.A.

Modello di Organizzazione,

Gestione e Controllo

(Ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231)

Parte Generale

Ver. Luglio 2012

INDICE

PARTE GENERALE

SEZIONE I

1 INTRODUZIONE

- 1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE
- 1.2 FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO
- 1.3 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO
- 1.4 RESPONSABILITÀ, SANZIONI E CONDIZIONI DI ESENZIONE
- 1.5 LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI CONTROLLO

SEZIONE II

2. IL MODELLO E LA SUA FUNZIONE

- 2.1 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO
- 2.2 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO
- 2.3 LA FUNZIONE E L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO
- 2.4 L' ORGANIZZAZIONE AZIENDALE
- 2.5 PIANIFICAZIONE, BUDGET, REPORTING E CONTROLLO DI GESTIONE
- 2.6 DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE
- 2.7 L'ADOZIONE/APPROVAZIONE DEL MODELLO

3. L'ORGANO DI VIGILANZA (OdV)

- 3.1 LA COSTITUZIONE DELL' OdV
- 3.2 FUNZIONI E POTERI DELL' OdV
- 3.3 L'ATTIVITÀ DI RAPPORTAZIONE
- 3.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE
- 3.5 VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

4. LA DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

- 4.1 INFORMAZIONI GENERALI
- 4.2 INFORMAZIONI AI MEMBRI DEGLI ORGANI
- 4.3 INFORMAZIONI AI DIPENDENTI
- 4.4 INFORMAZIONI AI COLLABORATORI
- 4.5 INFORMAZIONI ALLE FIGURE APICALI E AI PREPOSTI

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

- 5.1. PROVVEDIMENTI RELATIVI AI DIRIGENTI

5.2. PROVVEDIMENTI RELATIVI AI DIPENDENTI

5.3 PROVVEDIMENTI RELATIVI AI COLLABORATORI

5.4. PROVVEDIMENTI RELATIVI AI MEMBRI DEGLI ORGANI

5.5 PROVVEDIMENTI RELATIVI AI TERZI

PARTE SPECIALE

PARTE SPECIALE A

- REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

PARTE SPECIALE B

- GESTIONE SOCIETARIA

PARTE SPECIALE C

- GESTIONE DELLA SICUREZZA E TUTELA DELL'IGIENE E DELLA
SALUTE SUL LAVORO

PARTE SPECIALE D

- REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

PARTE SPECIALE E-F

- GESTIONE INFORMATICA E REATI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO
D'AUTORE

PARTE SPECIALE G

- DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

PARTE SPECIALE H

- REATI CONTRO IL PATRIMONIO MEDIANTE FRODE

PARTE SPECIALE I

- REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

PARTE SPECIALE L

- GESTIONE AMBIENTALE

SEZIONE I

Il presente documento, corredato di tutti i dati utili ad evidenziare le attività svolte dall'azienda, le situazioni rischiose da esse derivanti e le misure adottate, rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Consiglio di Amministrazione di Petroltecnica S.p.A. in data _____.

1. INTRODUZIONE

1.1 Il decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante

L'8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001 (in prosieguo definito, per brevità, "Decreto"). Entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia da tempo aderisce.

Il D.Lgs. 231/2001, rubricato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità di natura amministrativa, attribuibile in sede penale, degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi. Le norme ivi contenute identificano come soggetti attivi del reato 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Il D.Lgs. 231/2001 coinvolge nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che ne abbiano tratto un vantaggio. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche 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 la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

1.2 FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO

Le fattispecie di reato suscettibili - in base al Decreto - di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore.

Per effetto anche di provvedimenti normativi successivi, il novero dei reati è stato nel tempo ampliato, sino a ricomprendere ad oggi:

1. reati contro la P.A. (artt. 24 e 25 del Decreto):

- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-bis, c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 316-ter, c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis, c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-ter, c.p.);
- concussione (art. 317, c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 320 e 322-bis, c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322, c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, 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.).

2. Illeciti amministrativi in dipendenza di delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto):

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis, c.p.),
- 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 programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico, (art. 615-quinquies, c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater, c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies, c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici, 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 e telematici (art. 635-quater, c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies, c.p.);

3. Truffa del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies, c.p.) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto):

- Associazione per delinquere (art. 416, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis, c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter, c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630, c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis, c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (Legge 203/91);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione 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, comma 2, lett. a), numero 5, c.p.p.).

4. Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto):

- 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 valori di bollo o di carta filigranata (art. 461, c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);

- Contraffazione, alterazione uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473, c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474, c.p.).

5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis – 1 del Decreto):

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513, c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515, c.p.);
- Vendita di sostanza 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.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis, c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514, c.p.).

6. Reati societari (art. 25-ter del Decreto):

- false comunicazioni sociali (art. 2621, cod. civ.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, cod. civ.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, cod. civ.);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2, cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626, cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627, cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628, cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629, cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632, cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633, cod. civ.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636, cod. civ.);
- aggio (art. 2637, cod. civ.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis, cod. civ.);

- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, cod. civ.).

7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto), categoria che riconduce tanto alle fattispecie individuate dal codice penale e dalle leggi speciali in materia, quanto alle disposizioni di cui all'art. 2 della "Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999". Detta Convenzione, sancendo la punibilità per chiunque fornisca o raccolga fondi che finanzino attività terroristiche, risulta essere un ulteriore strumento di contrasto al terrorismo internazionale.

8. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto, inserito dalla Legge 228/2003):

- riduzione in o mantenimento in schiavitù (art. 600, c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601, c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602, c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis, commi 1 e 2, c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter, c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies, c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater, c.p.).

9. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies del Decreto), i c.d. reati di "market abuse" e precisamente i reati di:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184, Testo unico della finanza);
- manipolazione del mercato (art. 185, Testo unico della finanza).

10. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 - septies del Decreto - aggiunto dalla L. 3 agosto 2007, n. 123, art. 9):

- omicidio colposo (art. 589, c.p.), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

11. Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 – octies del Decreto - inserito in base all'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 231/07):

- 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.).

12. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies del Decreto - aggiunto dalla lettera c) del comma 7 dell'art. 15, Legge 23 luglio 2009, n. 99):

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett. a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi;

immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171- septies l. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

13. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto - aggiunto dall'art. 4, comma 1, Legge 3 agosto 2009, n. 116).

14. Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto - aggiunto dall'art. 4, comma 2, Legge 3 agosto 2009 n. 116, così come sostituito dall'art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 121/2011):

- scarico di acque reflue industriali (art. 137, D. Lgs. n. 152/2006);
- attività di gestione rifiuti non autorizzata (art. 256, D. Lgs. n. 152/2006);
- violazioni agli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, D. Lgs. n. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259, D. Lgs. n. 152/2006);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D. Lgs. n. 152/2006);
- omessa iscrizione al SISTRI (art. 260-bis, D. Lgs. n. 152/2006);
- installazione o esercizio di impianti senza autorizzazione (art. 279, D. Lgs. n. 152/2006);
- reati relativi al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via d'estinzione (Legge 7/2/1992, n. 150);
- reati contro le misure a tutela dell'ozono e dell'ambiente (Legge 28/12/1993, n. 549);
- reati relativi all'inquinamento provocato dalle navi (D. Lgs. n. 202/2007).

1.3 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

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

- il reato sia stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, sempre che la richiesta sia stata formulata anche nei confronti dell'Ente.

1.4 RESPONSABILITÀ, SANZIONI E CONDIZIONI DI ESENZIONE

Secondo il dettato del Decreto, l'Ente 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 dello stesso”* (c.d. *“soggetti in posizione apicale”*; art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale (c.d. *“soggetti sottoposti all'altrui direzione”*, art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto) l'Ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale e/o subordinato, l'Ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1 del Decreto):

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, uno o più Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) di aver affidato a un Organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lettera b).

Nel caso di reato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione (art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto) l'ente è responsabile se tale commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza: quest'ultima (inosservanza) è da escludersi (e, conseguentemente, l'Ente non è responsabile) se prima della commissione del reato l'Ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2, Decreto).

Ne deriva che l'Ente non sarà, dunque, assoggettato a sanzioni, se le **misure organizzative** adottate con l'approvazione del Modello siano:

- **idonee**, vale a dire tali da garantire che le attività sociali vengano svolte nel rispetto della legge, nonché in grado di monitorare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- **efficaci**, cioè proporzionate rispetto alle finalità normative e periodicamente revisionate in relazione alle esigenze che venissero appalesate per eventuali violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nelle attività sociali; condizione essenziale di efficacia è l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

Il Decreto delinea altresì il contenuto dei Modelli, prevedendo che gli stessi debbano rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

1. definizione dei principi etici applicabili (il Codice Etico è parte integrante del presente Modello);
2. individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
3. previsione di specifici protocolli e procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
4. individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
5. prescrizione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello organizzativo;
6. introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

In base all'art 9 del D.Lgs. 231/01 le **sanzioni previste** per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;

- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare le sanzioni interdittive, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività,
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione,
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito,
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi,
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

1) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso:

- da soggetti in posizione apicale, ovvero
- da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

2) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente **in via cautelare** quando sussistano gravi indizi in ordine all'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive determina un'ulteriore ipotesi di responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23).

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

Come misura cautelare, può essere disposto anche il sequestro del prezzo e/o del profitto del reato.

Le **sanzioni pecuniarie**, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su “*quote*” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile (da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00 – importi vigenti al momento di redazione del presente Modello): la sanzione massima applicabile, pertanto, è attualmente fissata in Euro 1.549.000,00. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga **sempre** disposta la **confisca del prezzo o del profitto del reato**, anche per equivalente, e quindi può avere ad oggetto anche beni o altre utilità di valore equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

Poiché la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica, che ha materialmente commesso il reato, sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, compito affidato al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo dipendente o apicale;
- il sindacato di idoneità sul Modello.

Il giudizio circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. “*prognosi postuma*”.

Tale giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

All'esito del processo ci sarà una sentenza:

- di **esclusione della responsabilità** dell'ente (se l'illecito non sussiste od è insufficiente o contraddittoria la prova)
- di **condanna** (con applicazione della sanzione pecuniaria e/o interdittiva).

Presso il Casellario Giudiziale Centrale è istituita l'Anagrafe Nazionale delle Sanzioni Amministrative presso cui sono iscritte le sentenze e/o i decreti divenuti irrevocabili.

1.5 LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI CONTROLLO

Alla luce delle Linee Guida di Confindustria (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate il 31 marzo 2008), un adeguato sistema di controllo preventivo dovrebbe comporsi, con distinto riferimento ai reati dolosi ed a quelli colposi, dei seguenti elementi.

Quanto ai reati dolosi:

Codice etico: il sistema di controllo preventivo si deve fondare sull'adozione di principi etici, i quali possano scongiurare la commissione dei reati;

Sistema organizzativo: il sistema organizzativo, al fine di risultare funzionale al Modello, deve essere formalizzato e chiaro, in particolar modo per quel che attiene l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti attribuiti, con la specifica previsione dei principi di controllo;

Procedure manuali ed informatiche: le attività svolte dall'ente devono essere regolamentate prevedendo idonei punti di controllo, anche attraverso la separazione di compiti tra i vari soggetti che agiscono nei processi a rischio. Un esempio specifico di separazione dei compiti finalizzata al controllo è rappresentato dall'area della gestione finanziaria, laddove il controllo avviene attraverso i consolidati sistemi della pratica amministrativa, con particolare attenzione ai flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali;

Chiari poteri autorizzativi e di firma: è necessario che questi poteri siano assegnati coerentemente con le responsabilità organizzative e gestionali, e contengano una precisa indicazione dei limiti di spesa;

Controllo di gestione: l'ente deve determinare adeguati indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato ed i processi di *risk assessment* riferibili alle singole funzioni

aziendali. Questo sistema deve essere in grado di segnalare nel più breve tempo possibile l'eventuale insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare;

Comunicazione e formazione del personale: per l'effettivo funzionamento del Modello, redatto tenendo conto delle peculiarità dell'ente, occorre che il codice etico, il Modello stesso, nonché tutti gli altri strumenti come i poteri organizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto ciò che renda più trasparenti le attività dell'ente siano portati a conoscenza del personale e di tutti i destinatari del Decreto. Parte integrante e fondamentale del modello è inoltre rappresentata dalla formazione del personale che agisce nelle aree a rischio, al fine di rendere palesi le motivazioni e le finalità che ispirano le regole fissate nel modello organizzativo.

Quanto ai reati **di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime** commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto), fermo restando quanto sopra precisato, in relazione alle fattispecie di reato doloso:

Codice etico: è infatti espressione anche della politica aziendale per la salute e la sicurezza sul lavoro, ed indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni della Società e del Gruppo in tale ambito;

Struttura organizzativa: è necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, definiti in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda; particolare attenzione viene riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito (dirigente responsabile, preposti, RSPP, ASPP, RLS, medico competente, addetti primo soccorso ed emergenze);

Formazione ed addestramento: sono componenti essenziali per la funzionalità del Modello, e debbono assicurare che a tutti i lavoratori siano impartite adeguate istruzioni e che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello, ed in particolare nello svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e la sicurezza sul lavoro;

Comunicazione e coinvolgimento: la condivisione e la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda tramite consultazione preventiva dei lavoratori (o loro rappresentanti) e la tenuta di riunioni periodiche assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e garantire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli;

Gestione operativa: il sistema di controllo dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro deve integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali;

Sistema di monitoraggio della sicurezza: la gestione della salute e sicurezza sul lavoro richiede una verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione adottate, tramite un monitoraggio periodico da parte delle funzioni aziendali preposte;

Quanto ai **reati in materia ambientale** commessi in violazione delle previsioni ex art. 25-undecies del Decreto, introdotto dal D.Lgs. n. 121/2011, il sistema di controllo è strutturato come segue:

Codice etico: è l'espressione del *commitment* aziendale verso la tutela dell'ambiente ed indica i principi fondanti e le risorse dedicate dalla Società a tale primario fine;

Struttura organizzativo-operativa: PTT ha strutturato il comparto operativo aziendale mediante il sistematico conferimento di procure /deleghe di funzioni e poteri, il contenuto delle quali trova riscontro nel documento appositamente redatto ed approvato dall'organo aziendale competente ("Procure / Deleghe di funzioni della struttura operativa di Petroltecnica S.p.A."). Va precisato che, nel valutare il conferimento di tali funzioni e poteri, l'azienda:

- valuta i requisiti di idoneità tecnica del delegato e ne verifica la permanenza;
- attribuisce sufficienti poteri decisionali e disponibilità economica per poter concretamente attuare le misure richieste a tutela dell'ambiente;
- redige in forma scritta le procure /deleghe o ne fa risultare in modo certo e attendibile il contenuto;

Formazione ed addestramento: sono componenti essenziali per la funzionalità e l'applicazione del Modello ed assicurano che a tutti i lavoratori siano impartite adeguate istruzioni e che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello e, in particolare, nello svolgimento di attività ad elevata esposizione di rischio di commissione di illeciti in materia ambientale;

Comunicazione e coinvolgimento: la condivisione e la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e garantire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli;

Gestione operativa: il sistema di controllo dei rischi relativi alla tutela ambientale deve integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali;

Sistema di monitoraggio: la gestione ambientale richiede una verifica del mantenimento delle misure di tutela adottate, tramite un monitoraggio periodico da parte delle funzioni aziendali preposte e delle attività compiute;

Nella predisposizione del presente Modello, Petroltecnica S.p.A. (d'ora in avanti, per brevità, definita "PTT") ha tratto tutte le opportune indicazioni contenute nelle richiamate Linee Guida dettate da Confindustria.

SEZIONE II

2. Il Modello e la sua funzione

2.1 La costruzione del Modello

Nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, il Decreto (artt. 6 e 7) ne prevede tuttavia una forma di esonero secondo le modalità sopra illustrate, qualora l'ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

PTT ha, pertanto, ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.Lgs. 231/2001 (in prosieguo definito anche, per brevità, "Modello"), avvertendo l'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della sua posizione e della sua immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute anche alle richiamate Linee Guida dettate da Confindustria.

Sebbene l'adozione del modello costituisca una mera "facoltà" dell'ente e non un obbligo, PTT ha inteso procedere alla sua realizzazione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema di controllo rappresenta un'opportunità per migliorare le funzioni di *Corporate Governance*, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (mappatura dei Processi Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto al tema di un efficace governo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei reati.

Qui di seguito verranno brevemente descritti i momenti in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree di rischio, sulla cui base si è poi dato corso alla predisposizione del Modello, ed ai suoi successivi aggiornamenti.

1) **Mappatura dei rischi e identificazione dei Processi Sensibili ("risk analysis")**. Una prima fase dell'indagine è stata curata da un gruppo di lavoro incaricato da PTT che ha proceduto all'analisi della situazione aziendale mediante l'esame di documenti forniti dalla Società (statuto, verbali dell'Assemblea riguardanti il conferimento di deleghe agli amministratori, mansionario ed organigramma, struttura delle deleghe e delle procure, disposizioni organizzative relative ai processi di maggior rilievo, manuale integrato qualità-ambiente UNI EN ISO 9001:2008 e UNI EN ISO 14001:2006 adottato dalla Società e relative procedure di riferimento, documento di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, già predisposto ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e schede di lavoro), e la raccolta di specifiche informazioni mediante appositi questionari/interviste sono stati sottoposti, per quanto di competenza, all'organo amministrativo ed ai responsabili delle principali funzioni aziendali (Responsabile amministrativo, Responsabile sistema qualità sicurezza e ambiente, Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, Responsabili di Unità Operative, Responsabile Commerciale, Responsabile Acquisti ecc...). All'esito di questa serie di accertamenti, è stato predisposto dal Gruppo di Lavoro un primo elaborato relativo alla individuazione dei Processi Sensibili, delle conseguenti aree di rischio, e dei meccanismi di controllo già esistenti.

A questo gruppo di lavoro incaricato da PTT hanno partecipato - sotto la supervisione dell'Amministratore Delegato - il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il responsabile amministrativo, il responsabile del sistema qualità sicurezza e ambiente, il responsabile risk assessment ed i professionisti esterni alla Società cui è stata affidata la consulenza in merito all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

La seconda fase d'indagine si è esplicata mediante l'analisi delle conclusioni raggiunte dal Gruppo di Lavoro, la realizzazione di colloqui ed interviste con figure chiave nell'ambito della struttura di PTT, e l'acquisizione tramite questi ultimi di ulteriori informazioni e documenti in ordine ai processi interni ed alla organizzazione della attività aziendale con riferimento alle Operazioni Sensibili.

2) **Esecuzione della "gap analysis"**. Sulla base della situazione riscontrata e delle previsioni e finalità del D.Lgs. n. 231/2001, sono state individuate le azioni di miglioramento dell'esistente sistema di processi e procedure, e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di uno specifico modello di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi dello stesso Decreto.

A seguito della entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008 la Società ha, prima d'ora, intrapreso una serie di iniziative volte all'adeguamento del proprio sistema di sicurezza sul lavoro alle nuove disposizioni in materia ed al rafforzato impianto di protezione della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori.

In particolare, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione ha confermato che, avvalendosi della professionalità di società esterna per la predisposizione del documento di valutazione dei rischi ex D. Lgs. n. 81/2008, ha proceduto ad effettuare l'ulteriore:

- verifica di conformità dei luoghi di lavoro ai requisiti di legge, alla stesura del programma di adeguamento ed alla realizzazione di tutti i necessari interventi di adeguamento e/o miglioramento;
- verifica di conformità ai requisiti di legge delle macchine, apparecchiature, utensili, mezzi di trasporto, scale e mezzi di movimento, alla stesura del programma di adeguamento ed alla realizzazione di tutti i necessari interventi di adeguamento e/o miglioramento;
- verifica della presenza e validità di tutte le certificazioni ed autorizzazioni per fabbricati, impianti, apparecchi, etc. ...;
- valutazione dei rischi specifici;
- formalizzazione dell'analisi dei rischi residui ed alla individuazione, per ogni categoria di attività, dei dispositivi di protezione individuale, alla formazione del personale sull'uso dei medesimi, ed a tutti i conseguenti adempimenti, formali e sostanziali;

- attività di supporto per la revisione del sistema delle deleghe, ed alla formalizzazione di tutte le nomine dei responsabili di funzioni così come previsto dalle vigenti disposizioni di legge;
- consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alla previsione di un calendario di riunioni periodiche per la sicurezza;
- stesura di un nuovo piano di emergenza ed evacuazione ed all'aggiornamento della procedura per il primo soccorso, ed alla formazione dei lavoratori incaricati della lotta antincendio e del primo soccorso (con effettuazione di prove di emergenza), con calendarizzazione dei successivi aggiornamenti formativi;
- attività di supporto per la revisione ed aggiornamento delle procedure per l'affidamento di opere o servizi in appalto e per l'allestimento di cantieri temporanei e mobili (valutazione della idoneità tecnico-professionale, stesura del documento unico di valutazione dei rischi da interferenza, nomina dei coordinatori per la sicurezza, riunioni di coordinamento, etc. ...);
- attività di supporto ai fini dell'elaborazione/aggiornamento del sistema di sorveglianza sanitaria e relativo protocollo;
- attività di supporto nell'implementazione/aggiornamento del sistema di informazione e formazione, con stesura di fascicoli informativi, attuazione del programma di formazione di base, e di quella riservata ai lavoratori esposti a rischi particolari.

Il documento di cui sopra, tutti gli allegati e le relative procedure vengono costantemente monitorati, aggiornati/adequati alle attività aziendali.

2.2 Elementi fondamentali del modello organizzativo

Nella redazione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interno esistenti e già operanti, in quanto strumenti di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili, nonché del sistema delle deleghe e delle responsabilità in vigore.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni, anche in relazione ai reati da prevenire, PTT ha identificato:

- la legislazione italiana in materia di prevenzione di reati ed illeciti;
- i requisiti indicati dal D.Lgs. n. 231/2001, quali quelli attinenti alla responsabilità amministrativa;

- le norme statutarie, con particolare riguardo a quelle che istituiscono gli organi e ne definiscono i poteri;
- il Codice Etico, predisposto in concomitanza alla definizione del presente Modello;
- il sistema disciplinare ed il relativo sistema sanzionatorio previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro applicata nella gestione delle attività di PTT;
- l'attribuzione ad un Organismo di vigilanza avente natura collegiale, del compito di attuare efficacemente il Modello organizzativo, anche tramite il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto a ricevere informazioni sulle attività sensibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con eventuale successivo aggiornamento;
- la sensibilizzazione e la diffusione all'interno di PTT delle regole e delle procedure stabilite.

Il Modello organizzativo si ispira pure ai principi generali di un adeguato sistema di controllo interno, quali:

- la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruenza di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;
- il rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- l'assegnazione di poteri di autorizzazione coerenti con le responsabilità in essere;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

2.3 La funzione e l'adozione del modello organizzativo

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo potrebbe consentire a PTT - nella denegata ipotesi di realizzazione di comportamenti criminosi - di beneficiare dell'esimente prevista dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, ma migliora ed integra anche, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente disciplina.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di PTT, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività aziendale, a consentire a PTT di reagire tempestivamente ponendo in essere attività di prevenzione ed ostacolo alla commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza negli organi sociali, nei dipendenti e collaboratori, nei consulenti e nei partners, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei processi sensibili, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Infine, si intende contrastare e censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali ai trasgressori.

2.4 L'organizzazione aziendale

PTT opera nel settore dei servizi in materia ambientale, svolgendo le seguenti principali attività:

- Ideazione, progettazione, realizzazione, costruzione, sviluppo, gestione e manutenzione Impianti vari (*Trattamento acque / terreni / fanghi, Recupero olii, Depositi petroliferi, Impianti elettrici / idraulici, Stazioni di servizio distribuzione carburanti*);
- Esecuzione di Bonifiche Ambientali, Pronto Intervento, Prevenzione e Tutela Ambientale;
- Raccolta, trasporto, stoccaggio, smaltimento, gestione e recupero Rifiuti;
- Fornitura di Consulenza e Servizi in materia ambientale (*Per una vasta gamma di attività*);
- Esecuzione di Indagini, monitoraggio, bonifica e gestione materiali contenenti Amianto
- Esecuzione di opere di bonifica, controllo e risanamento di Serbatoi Interrati e Fuori Terra;
- Dismissioni e bonifiche aree industriali;

Il suo sistema organizzativo risponde, oltre che a criteri di efficienza, ai principi di separazione delle funzioni in potenziale conflitto di interessi e di responsabilità dell'azione individuale: elementi questi caratterizzanti ogni efficace sistema di controllo interno.

PTT è amministrata da un Consiglio di amministrazione formato da tre membri, al Presidente è quindi attribuita la legale rappresentanza della società.

Altri organi di PTT sono:

1. Assemblea dei soci
2. Collegio dei Sindaci e Revisori dei Conti

Le principali aree di responsabilità assegnate alle strutture sono sintetizzate nell'organigramma aziendale, i cui responsabili: il responsabile amministrativo, il responsabile della qualità sicurezza e ambiente, il responsabile commerciale, il responsabile acquisti, il responsabile risorse umane, il responsabile dei sistemi informatici, il responsabile progettazione e sviluppo serbatoi e dismissioni industriali, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed i responsabili di unità operativa, sono collocati a riporto diretto

dell' Amministratore Delegato, come si evince dallo Schema di Organigramma – (come all. n. 1)

2.5 Pianificazione, budget, reporting

Il sistema di pianificazione, budget e controllo di gestione costituisce un elemento qualificante della *governance* della società.

Tale sistema si articola nelle seguenti fasi essenziali:

- a) definizione e condivisione, in coerenza con la pianificazione pluriennale, degli obiettivi di budget di aree, direzioni, commesse e progetti;
- b) verifica periodica del rispetto delle assegnazioni budgetarie;
- c) misurazione periodica dei risultati raggiunti;
- d) analisi di redditività;
- e) analisi degli scostamenti e individuazione linee di intervento.

La Società ha inoltre in uso un sistema di controllo delle uscite e delle entrate coerente con le disposizioni legislative in materia, e adotta un sistema di gestione delle risorse finanziarie associato alla preventivazione dei flussi a breve termine.

2.6 Destinatari e ambito di applicazione

Per quanto concerne il sistema di amministrazione, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 17 gennaio 2003 n. 6, PTT ha adottato il sistema tradizionale: pertanto l'assemblea ha nominato un consiglio di amministrazione con compiti di gestione ed un collegio sindacale cui sono affidati compiti di vigilanza di cui all'art. 2403 Codice civile ed il compito di revisione legale dei conti ai sensi del D.Lgs. n. 39/2010.

Ne consegue che nell'attuale assetto della Società il Modello troverà applicazione nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Nell'ipotesi di adozione di un diverso sistema di amministrazione il presente Modello dovrebbe essere necessariamente modificato.

In relazione ai membri della struttura organizzativa, il riferimento a *“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 a persone *“che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente medesimo”*, pone in evidenza

l'intenzione del Legislatore di attribuire maggiore rilievo all'effettivo esercizio dei poteri nel processo decisionale rispetto alla qualifica ed al ruolo ricoperto all'interno dell'ente.

Sotto questo profilo, è noto che le decisioni aziendali si possono astrattamente distinguere, a seconda degli obiettivi cui sono riferite, in:

- politiche, con cui si determinano i fini di impresa o si identificano e ponderano i parametri della funzione di preferenza imprenditoriale;
- strategiche, che investono l'intero sistema aziendale e che, pertanto, sono preordinate al conseguimento di obiettivi di ordine generale;
- tattiche, attinenti a specifici sottosistemi dell'azienda e finalizzate al raggiungimento di obiettivi settoriali;
- operative, che influenzano ulteriori subspecificazioni dell'azienda e sono relative ad obiettivi di natura subsettoriale.

Poiché il Decreto non specifica la natura della funzione direzionale che deve essere svolta dal soggetto che commetta il reato, si deve ritenere che l'ente sia chiamato a rispondere dei reati commessi da qualsiasi persona di fatto responsabile di uno dei processi decisionali sopra indicati.

Tra le persone in questione debbono essere certamente compresi i soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, intendendo con tale situazione i dipendenti e tutti coloro che operano in una situazione di subordinazione, o comunque di soggezione, gerarchica o contrattuale, nei confronti dell'alta direzione o dei dirigenti i cui ordini o direttive sono chiamati ad eseguire.

I limiti espressamente indicati dalla norma riguardano, da un lato, gli effetti dell'atto delittuoso, che devono essere tradotti in un vantaggio per l'azienda; dall'altro, le caratteristiche del sistema o sottosistema aziendale su cui i soggetti in posizione apicale esercitano la funzione di direzione, contrassegnata da peculiare autonomia finanziaria e funzionale.

2.7 L'adozione/approvazione del Modello

Sebbene l'adozione del modello organizzativo sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, in conformità alla propria politica aziendale PTT si è determinata all'adozione del Modello e provvederà, conseguentemente, all'istituzione di un proprio Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello viene approvato dal Consiglio di Amministrazione di PTT e presentato alla assemblea dei soci.

Nel recepire il presente Modello l'organo direttivo intende procedere, altresì, alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di svolgere il compito di controllo sullo svolgimento delle suddette attività e sull'applicazione del Modello medesimo.

3 - L'ORGANO DI VIGILANZA

3.1 La costituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001, nel riconnettere l'esonero da responsabilità di PTT all'adozione e all'efficace attuazione del presente Modello, in quanto ritenuto idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati dalla normativa, ha previsto l'istituzione di un Organismo di vigilanza (in prosieguo, anche OdV), cui è assegnato specificamente il compito di vigilare:

1. sull'osservanza del presente Modello da parte degli amministratori, dei dipendenti, dei collaboratori interni ed esterni, degli appaltatori e fornitori di opere e servizi;
2. sull'efficacia e sull'adeguatezza del presente Modello in relazione alla struttura e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
3. sull'opportunità di aggiornamento del presente Modello, quando si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, regolamentari o statutarie, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

I compiti assegnati all'OdV richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa, informazione e di controllo: tuttavia la citata norma (al comma 4) stabilisce che negli enti di piccole dimensioni i compiti di cui sopra possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente. Tale previsione è attualmente oggetto di una possibile modifica legislativa essendo in discussione, in sede parlamentare, più proposte di legge tese a modificare l'attuale sistema di esonero da responsabilità ed a introdurre semplificazioni in particolare per quanto riguarda le piccole - medie imprese.

In attesa di valutare le modifiche legislative che verranno definitivamente introdotte, PTT ha ritenuto corretto adottare un OdV avente natura collegiale in quanto costituito da tre componenti.

L'OdV è dotato dei seguenti requisiti:

1. autonomia ed indipendenza: come precisato nel richiamato documento di Confindustria, tale requisito è inteso in relazione alla funzionalità dell'OdV, ossia ai

compiti allo stesso assegnati. L'OdV si può dunque porre, nell'organigramma aziendale, quale unità di staff con referente il Consiglio di Amministrazione della società. All'OdV non sono attribuiti compiti operativi interni che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul modello. Quanto agli stessi requisiti in capo ai componenti dell'OdV il grado di indipendenza, oltre ad essere valutato in base alla globalità dell'organismo (in particolare, tenuto conto della peculiarità dei componenti di cui si dirà in appresso, ci si riferisce alla figura del Presidente dell'organismo tale da garantire la piena indipendenza), è altresì assicurato dal fatto che nessun suo componente svolge, all'interno della struttura, funzioni operative (in conformità alle indicazioni giurisprudenziali in materia di D. Lgs. 231/2001);

2. professionalità: tale requisito è riferito, in generale, al bagaglio di conoscenze ed esperienze maturate dai singoli componenti e, più in particolare, dagli strumenti e dalle tecniche da costoro possedute per svolgere efficacemente l'attività assegnata. Nel caso specifico, oltre a tener conto delle competenze professionali maturate negli ambiti professionali nei quali operano i componenti dell'organismo, si è tenuto conto delle peculiari esperienze dagli stessi maturate in ambito applicativo del D. Lgs. 231/2001 e delle competenze giuridiche (in particolare in materia penale) di cui è dotato il Presidente dell'organismo;
3. continuità di azione: tale requisito è assicurato, oltre che dalla durata triennale dell'incarico, da una dotazione di risorse (da attribuirsi per ogni esercizio societario in sede di definizione del budget aziendale) tale da garantire il corretto svolgimento dei compiti.

In sede di valutazione aziendale si è operata la scelta di attribuire, l'incarico di Presidente dell'organismo all'Avv. Gabriele Taddia, libero professionista, dotato di specifiche competenze in materia penale per quanto attiene ai reati in materia di sicurezza sul lavoro ed in materia ambientale. Quanto agli altri due componenti dell'organismo, pur privilegiando i requisiti di professionalità e competenze specifiche in materie rilevanti ai fini dei reati presupposto per l'applicazione del D. Lgs. 231/2001 (in particolare, reati societari e reati relativi alla normativa antiriciclaggio), la scelta è stata operata cercando di coniugare detti requisiti con la conoscenza della complessità aziendale: sono stati indicati quali componenti dell'OdV, quindi, il Dott. Denis Cecchetti, Dottore Commercialista libero professionista, dotato di specifiche competenze in materia di strategia organizzativa e gestione delle risorse umane,

ed il Rag. Gianni Metalli, Ragioniere libero professionista, già ricoprente l'incarico di membro del Collegio Sindacale della società .

La scelta di avvalersi di un componente dell'organismo preposto al controllo interno risulta essere consona all'operato di altre aziende in fase di prima adozione del Modello e dell'OdV. Ovviamente, al fine di garantire ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito, tutti i componenti dell'OdV devono garantire gli altri requisiti soggettivi richiesti dal codice civile in materia di cause di ineleggibilità e decadenza (art. 2382 codice civile), in materia di requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza (art. 2387 codice civile), in materia di divieto di concorrenza (art. 2390 codice civile) ed, infine, in materia di interessi ex art. 2391 codice civile.

Come detto, l'OdV risponde dello svolgimento delle sue funzioni solo al Consiglio di Amministrazione.

L'attività dell'OdV viene disciplinata da un regolamento interno, approvato dallo stesso e trasmesso, per conoscenza, al Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione della società che individua, fra di loro, il Presidente dell'organismo; essi durano in carica tre anni e sono rieleggibili. Nel caso in cui, durante tale periodo vengano meno uno o più componenti la loro sostituzione è di competenza del Consiglio di Amministrazione della società.

Il Consiglio di Amministrazione della società, su indicazione dell'OdV, delibera annualmente, in occasione della definizione del budget aziendale, la dotazione di risorse per il corretto funzionamento dell'organismo.

3.2 Funzioni e poteri dell'OdV

L'OdV:

- 1) verifica la coerenza al Modello ed al Codice Etico delle attività di controllo assegnate ai responsabili operativi, riceve i flussi informativi dalle singole funzioni e organi (compreso il Collegio sindacale), relativamente ad alcune specifiche situazioni a rischio di commissione reato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, nonché la segnalazione di eventuali anomalie e disfunzioni rilevate: in tal caso si attiva tempestivamente con specifiche attività ispettive sulle funzioni interessate;
- 2) conduce ricognizioni sulle attività di PTT ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività potenzialmente interessate dai reati; ai processi a rischio di commissione di reati, accede agli archivi delle aree aziendali coinvolte e alle procedure informatiche di supporto al fine di controllare, a campione, il rispetto delle procedure organizzative definite;

- 3) fornisce indicazioni e supporto per l'attività di aggiornamento del Modello in conformità all'evoluzione normativa, alle modifiche organizzative e agli sviluppi dell'attività aziendale;
- 4) predispone il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello e supporta la Direzione nell'effettuazione delle attività di audit interno;
- 5) verifica periodicamente il sistema di deleghe, ed eventualmente procure, in vigore e la loro coerenza con tutti i documenti interni di conferimento delle deleghe, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie;
- 6) si coordina con i responsabili per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Per lo svolgimento dei suddetti compiti ciascun membro dell'OdV:

- a) ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale;
- b) gode di ampi poteri ispettivi;
- c) può chiedere informazioni o comunicazioni al Consiglio di Amministrazione o a singoli membri dello stesso, al Collegio Sindacale od, eventualmente, alla eventuale società di revisione.

L'OdV si avvale, come già precedentemente trattato, delle risorse economiche stanziare nel budget annuale su sua indicazione.

3.3 L'attività di rapportazione

L'attività di riferimento (*reporting*) dell'OdV in merito all'attuazione del presente Modello e all'emersione di eventuali criticità si sviluppa su due linee:

- 1) la prima, su base periodica, con i verbali delle riunioni;
- 2) la seconda, su base annuale, con la predisposizione di una relazione scritta sull'attività svolta nel corso dell'anno, sui controlli e sulle verifiche eseguiti, nonché sull'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili alla commissione dei reati, allegando un piano delle attività previste per l'anno successivo.

Entrambe le attività sono portate all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

3.4 Obblighi di informazione

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni scritte, da parte dei responsabili, dei dipendenti, dei consulenti, degli altri collaboratori interni ed esterni, dei fornitori in merito a fatti, azioni od omissioni in violazione al Codice Etico e/o che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Al fine di favorire l'afflusso di comunicazioni, segnalazioni o semplici informazioni dall'OdV da chiunque sia interessato (dipendenti, collaboratori, consulenti, clienti, fornitori, soci, P.A., altri), verrà data adeguata informativa, sul sito internet della società, dell'indirizzo di posta elettronica certificata, accessibile ai soli componenti dell'OdV, ove far pervenire dette comunicazioni.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- 1) i responsabili e i dipendenti hanno il dovere di trasmettere per iscritto all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole possibilità di commissione, dei reati;
- 2) coloro che in buona fede inoltrano segnalazioni devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di PTT e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

I dipendenti che intendano segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, devono contattare il loro responsabile. Tuttavia, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente abbia oggettiva ragione di non rivolgersi al suo responsabile per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente per iscritto all'OdV.

I responsabili, i consulenti, i fornitori e gli altri collaboratori, per quanto riguarda l'attività svolta nei confronti o per conto di PTT, effettuano le segnalazioni per iscritto direttamente all'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, sentendo direttamente, se del caso, il segnalante; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare definito nel presente modello organizzativo: è a carico del Presidente del Consiglio di Amministrazione, svolgente le funzioni di Amministratore Delegato della società, la gestione di tutto l'iter formale e di comunicazione relativo all'irrogazione di sanzioni di cui al presente Modello.

3.5 Verifiche sull'adeguatezza del modello organizzativo

L'OdV collegialmente, oltre all'attività sull'effettività del presente Modello, vale a dire di verifica della coerenza tra i comportamenti dei destinatari ed il Modello stesso, periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati.

Inoltre, i componenti dell'OdV, in relazione alle proprie specifiche caratteristiche di professionalità, concretizzerà la sua attività in valutazioni eseguite sulla base dei rapporti derivanti da uno specifico processo di Internal Auditing, ma anche sulla valutazione di documenti acquisiti in modo indipendente o delle eventuali segnalazioni pervenute dalle risorse umane interne o da terzi.

L'OdV redigerà, con cadenza periodica annuale, uno specifico programma del processo di auditing, che ne indichi i criteri di massima e gli obiettivi, che individui le date o gli eventi nei quali dovrebbero essere svolte le specifiche attività di auditing interno e la tipologia dei risultati attesi.

Le verifiche e il loro esito sono riportate nel *report* annuale che verrà consegnato alla Direzione generale.

4 – LA DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

4.1 Informazioni generali

Petroltecnica S.p.A. :

- 1) garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta contenute nel presente Modello, sia verso i dipendenti, compresi i dirigenti, che verso i collaboratori;
- 2) provvede a portare a conoscenza di tutti i membri degli organi, dei dirigenti, dei dipendenti e di chiunque collabori o interagisca con essa, il Codice Etico.

L'adozione del Modello è comunicata a tutti i soggetti portatori di interesse, con avviso sul sito Internet di PTT, nel quale la stessa si dichiara disponibile a consentirne la visione integrale a questi soggetti.

4.2 Informazioni ai membri degli organi

I membri degli organi devono entrare in possesso di una copia del presente Modello ed inoltre potranno prendere parte alle sessioni di formazione delle risorse umane interne.

Le ricevute sono tenute presso la Segreteria PTT.

4.3 Informazioni ai dipendenti

Il livello di formazione e informazione dei dipendenti, compresi quelli con qualifica di quadro, è attuato con le modalità più opportune in relazione ai soggetti destinatari e con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del modello.

Ai dipendenti in servizio o di futuro inserimento viene consegnata una copia del Codice Etico e viene loro richiesto di rilasciare una dichiarazione che ne attesti l'effettiva conoscenza e condivisione. Il Codice Etico deve essere altresì disponibile nei luoghi di lavoro, in spazi accessibili a tutti i dipendenti (eventualmente in formato elettronico), a formare parte integrante della normativa disciplinare ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300. L'OdV si impegna anche a definire programmi informativi specifici quando vengano apportate modifiche rilevanti al modello organizzativo e di gestione.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria.

4.4 Informazioni ai collaboratori (Consulenti, fornitori, lavoratori autonomi, partners)

Devono essere previste specifiche clausole, da inserire nei rapporti contrattuali, con le quali i soggetti che collaborano a vario titolo con PTT dichiarino di conoscere ed accettare il Codice Etico.

A tutti i collaboratori di PTT viene erogata una specifica formazione inerente i valori di riferimento di PTT e, più in generale, tutto il Codice Etico.

4.5 Informazioni alle figure apicali, ai dirigenti e ai preposti

Le figure in posizione formale apicale, le figure in posizione di fatto apicale e le figure in posizione di preposizione individuate nel presente documento devono entrare in possesso di una copia del modello organizzativo e del Codice Etico.

5 – IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare identifica le sanzioni previste per le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel modello organizzativo.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la sola violazione delle disposizioni del modello organizzativo e del Codice Etico e di Condotta; pertanto essa verrà attivata indipendentemente 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 e in ogni circostanza in cui il comportamento del dipendente / collaboratore non è conforme a quanto stabilito da PTT.

Resta salva la facoltà per PTT di rivalersi per ogni danno o responsabilità che alla stessa possa derivare, da comportamenti di amministratori, quadri e tutti gli altri, responsabili/dipendenti e collaboratori, in violazione del modello organizzativo.

Il sistema disciplinare è vincolante per tutti gli amministratori, responsabili e tutti gli altri dipendenti.

5.1 Provvedimenti relativi ai dirigenti

La violazione da parte dei dirigenti delle singole regole comportamentali di cui al presente modello costituisce infrazione disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili al personale, nel rispetto delle procedure previste dalla legge, sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro dei Dirigenti Industriali.

In particolare, nel caso in cui vi sia una violazione del Modello, comunque rilevata da parte dell'Organo di vigilanza, viene avviata a cura della Divisione Risorse Umane la procedura di accertamento delle mancanze e deviazioni stabilite dal CCNL applicato.

La Divisione RU riferisce all'Organo di vigilanza riguardo l'applicazione delle sanzioni disciplinari emesse.

5.2 Provvedimenti relativi ai dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti (quadri, impiegati e operai) delle singole regole comportamentali di cui al presente modello costituisce infrazione disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili al personale, nel rispetto delle procedure previste dalla legge, sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva applicata ai singoli rapporti di lavoro,

in proporzione alla gravità dell'infrazione. Potrà essere applicata anche la sanzione del licenziamento per giusta causa, ricorrendo i presupposti di cui all'art. 2119 cod. civ.

5.3 Prowvedimenti relativi ai collaboratori

Ogni violazione delle regole del modello organizzativo applicabili a collaboratori esterni è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Le infrazioni potranno comportare la risoluzione, anche senza preavviso, del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a PTT, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

5.4 Prowvedimenti relativi ai membri degli organi

La violazione da parte dei membri degli organi delle regole comportamentali di cui al presente modello organizzativo sarà sanzionata in base al diritto civile e alle norme interne statutarie e regolamentari.

Tutti i componenti degli organi si devono uniformare ai principi di rettitudine, di indipendenza e competenza.

Al ruolo degli amministratori e dei responsabili, considerato in particolare il loro ruolo apicale, corrispondono le responsabilità specificamente previste dalle norme, sia del codice, che dei documenti statutari.

In particolare, la mancata esecuzione dei compiti di direzione o vigilanza relativamente alle regole comportamentali di cui al presente modello organizzativo, ovvero di cui al codice etico della società, sarà sanzionata in base alle norme di diritto privato (Libro IV , Titolo III, capo IX - del Mandato cod. civ.) e potrà configurare giusta causa per la revoca del mandato.

Con riferimento al Collegio Sindacale, la mancata esecuzione dei compiti di vigilanza attinenti al proprio incarico ovvero il mancato controllo relativamente alle segnalazioni effettuate dall' OdV, costituirà violazione alle regole comportamentali di cui al presente modello organizzativo e potrà comportare la decadenza dall'incarico.

5.5 Provvedimenti relativi ai terzi

La violazione da parte di terzi (fornitori, clienti, altri contraenti) contraenti di rapporti economici con PTT delle regole comportamentali di cui al presente modello organizzativo, ovvero di cui al codice etico della società, sarà sanzionata in base alle norme di diritto privato e potrà configurare grave inadempimento contrattuale tale da permettere a PTT la risoluzione per giusta causa del contratto.

Conseguentemente, nei contratti stipulati da PTT, dovrà essere espressamente richiesta l'osservanza delle norme comportamentali definite dal presente modello e/o nel codice etico della società ed indicata, tra le clausole risolutive espresse del contratto, la loro violazione quale grave inadempimento.