ROMEO GAS

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Documento adottato dal Consiglio di Amministrazione
di Romeo Gas S.p.A. il 1° marzo 2024
(in sostituzione del MOG semplificato adottato il 26 ottobre 2022)

Sommario

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA. .. 3
1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche 3
2. LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE 5
2.1 Le sanzioni in generale 5
3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 8
3.1 I Modelli di Organizzazione e Gestione e l'Organismo di Vigilanza 8
3.2 Riferimenti per la redazione del Modello - Le Linee Guida di Confindustria 9
4. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO 10
4.1 La Capogruppo Ascopiave S.p.A. 11
4.2 Prestazioni svolte da o per Romeo Gas per le / dalle Società del Gruppo 13
5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO 14
5.1 Le finalità del Modello 14
5.2 Il concetto di rischio accettabile 15
5.3 La costruzione del Modello e la sua adozione 15
5.4 I documenti connessi al Modello 16
5.5 Gestione delle risorse finanziarie 17
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 17
6.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza 17
6.2 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza 18
6.3 Nomina, durata in carica, requisiti soggettivi e revoca dell'OdV 18
6.4 Prerogative, compenso e funzionamento dell'OdV 20
6.5 Funzioni e compiti dell'OdV 21
6.6 Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 22
6.7 Obblighi di segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 23
6.8 Coordinamento con la funzione Internal Audit 24
6.9 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza 25
6.10 Onere di informativa ad altri OdV del Gruppo 25
6.11 Collaborazione con gli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo 25
6.12 Coordinamento con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo 26
7. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE 26
7.1 Diffusione del Modello 26
7.2 Formazione ed informazione del personale 27
8. SISTEMA DISCIPLINARE/SANZIONATORIO 27
8.1 Funzione del sistema disciplinare e sanzionatorio 28
8.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati 28
8.3 Misure nei confronti degli Amministratori 32
8.4 Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale 33
8.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società 33
8.6 Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 ("Whistleblowing") 34

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA.

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (d'ora innanzi, per brevità, il "D.Lgs. n. 231/01", o il "Decreto"), ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia (in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee sia degli Stati membri dell'Unione Europea e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali).

Il D.Lgs. n. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (d'ora innanzi, per brevità, il/gli "Ente/Enti", ovvero anche la "Società"), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

Tale responsabilità, qualificata come "amministrativa", ma sostanzialmente "penale", sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231/01. La stessa non esclude, né limita o altrimenti attenua, la responsabilità penale del soggetto che commette il reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ma si aggiunge a quest'ultima.

L'articolo 4 del Decreto precisa inoltre che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche legate a detti Enti (come di seguito meglio individuate), a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D.Lgs. n. 231/01 riguardano:

a) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare, possono essere:
   i. persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: d'ora,

innanzi, per brevità, i "Soggetti Apicali";

ii. persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali: d'ora innanzi, per brevità, i "Soggetti Sottoposti".

A questo proposito, giova rilevare che, secondo un orientamento dottrinale ormai consolidato, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche i prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti nel senso proprio del termine, abbiano con la società un rapporto tale da determinare un obbligo di vigilanza da parte dei vertici della stessa (es. agenti, partners di joint ventures, consulenti, collaboratori, ecc.);

b) la tipologia dei reati previsti e, più precisamente:

i. i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
ii. i delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
iii. reati in materia di criminalità organizzata (art. 24 ter);
iv. i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento) (art. 25 bis);
v. i delitti verso l'industria e il commercio (art. 25 bis 1);
vi. i reati societari (art. 25 ter), ivi compreso il reato di corruzione tra privati (art. 25-ter, lett. s-bis);
vii. i reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater);
viii. i delitti contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25 quater 1);
ix. i delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
x. gli abusi di mercato (art. 25 sexies);
xi. la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
xii. la ricettazione, il riciclaggio e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies)
xiii. i reati transnazionali (art. 10 L. 146/06);
xiv. i reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
xv. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25 decies);
xvi. i reati ambientali (art. 25 undecies);
xvii. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
xviii. di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
xix. i reati tributari e di contrabbando (art. 25 quinquiesdecies e 25 sexiesdecies);
xx. Delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184);
xxi. Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D. Lgs. 231/01);

xxii. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies D. Lgs. 231/01).

Il catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti è riportato nell'Allegato 2 del presente Modello.

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179, l'art. 6 del Decreto è stato aggiornato con le "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" (c.d. Whistleblowing), per favorire l'emersione degli illeciti.

Il successivo Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 rappresenta il provvedimento attuativo della Direttiva Europea (2019/1937) e raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti ("whistleblower") sia del settore pubblico che privato.

A riguardo, si rimanda alla "Procedura di gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing" del Gruppo Ascopiave" (allegato 3 al presente Modello), approvata il 09/11/2023 dal Consiglio di amministrazione di Ascopiave S.p.A. ed adottata dal Consiglio di Amministrazione di Romeo Gas S.p.A. il 21/11/2023, che ha sostituito la precedente procedura introdotta al fine di adempiere alle prescrizioni di cui alla Legge 179/2017 cit. (poi abrogata dal D.Lgs. 24/2023).

2. LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE

2.1 Le sanzioni in generale

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

(a) Sanzioni amministrative pecuniarie;
(b) Sanzioni interdittive;
(c) Confisca;
(d) Pubblicazione della sentenza.

(a) La **sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso

non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di circa Euro 258,00 ad un massimo di circa Euro 1.549,00. Tale importo è fissato "*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*" (articoli 10 e 11, comma 2°, D.Lgs. n. 231/01).

L'articolo 12 del D.Lgs. n. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	**Presupposti**
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; *ovvero* • Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	*[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]* • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; *ovvero* • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	*[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]* • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; *e* • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le **sanzioni interdittive** previste dal Decreto sono le seguenti e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. 231/01, ossia:

- "*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 quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative*"; ovvero
- "*in caso di reiterazione degli illeciti*".

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive, quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D.Lgs. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- "*l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso*";
- "*l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*";
- "*l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca*".

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso" (art. 14, D.Lgs. 231/01).
Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalenti – **del prezzo** (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) **o del profitto** (utilità economica immediata ricavata) **del reato**, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è

eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

3.1 I Modelli di Organizzazione e Gestione e l'Organismo di Vigilanza

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso, sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da **Soggetti Apicali**, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora **l'ente stesso dimostri** che:

a) l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (d'ora innanzi, per brevità, il "Modello", o "MOG");
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (d'ora innanzi, per brevità, l'"OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Viceversa, nel caso di reati commessi dai **Soggetti Sottoposti**, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato (attraverso l'implementazione di procedure e controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare) un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione dello stesso:

1. individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

3.2 Riferimenti per la redazione del Modello - Le Linee Guida di Confindustria

In forza delle indicazioni fornite dal Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.
La predisposizione del presente Modello è ispirata quindi alle indicazioni fornite dal Decreto stesso ed alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/01 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (da ultimo, a giugno 2021, di seguito, per brevità, le "Linee Guida").
Il percorso indicato dalle Linee Guida di Confindustria per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.
Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- il Codice Etico (del Gruppo Ascopiave), allegato 1 al presente Modello;
- il sistema organizzativo;
- le procedure ed i manuali operativi;
- la definizione dei poteri autorizzativi e di firma;
- i sistemi di controllo integrato;
- le comunicazioni al personale e la sua formazione.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;
- individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano:
  a. autonomia ed indipendenza;
  b. professionalità;
  c. continuità di azione;
- obbligo da parte dei responsabili delle strutture aziendali, individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'OdV, su base strutturata,

mediante i Flussi informativi periodici. Per "responsabili delle strutture aziendali" si intendono coloro che, nell'organigramma societario, pur potendo non rientrare nell'ambito dei soggetti apicali come definiti dal D.Lgs. 231/2001 e dal precedente paragrafo 1.1, lett. a), sono posti al vertice di un ufficio e/o di una funzione. Nel caso, ai fini del presente Modello, agli stessi sono parificati coloro che, pur non essendo a capo di uffici o funzioni, sono stati individuati come referenti per la trasmissione di specifici Flussi informativi periodici. Si rimanda al successivo paragrafo 6.6.

- l'obbligo da parte di ogni destinatario del presente Modello (es. dipendenti, consulenti, collaboratori, fornitori, ecc.) di segnalare, anzitutto, ai propri superiori o referenti contrattuali, o al responsabile della funzione coinvolta / interessata e nei casi di maggior rilievo all'Organismo di Vigilanza, le carenze, le anomalie e/o le atipicità riscontrate nell'ambito dei rapporti con la Società. Si rimanda a quanto precisato al successivo paragrafo 6.7, nonché nei paragrafi "c" delle Parti Speciali.

4. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO

Il modello di amministrazione di Romeo Gas S.p.A. (nel seguito anche la "Società"), alla data dell'ultimo aggiornamento del presente Modello, è quello tradizionale in cui la *governance* si caratterizza per la presenza:

- di un Consiglio di Amministrazione (di seguito, per brevità, anche "CdA") incaricato di provvedere alla gestione aziendale, composto da 5 membri;
- di un Amministratore Delegato cui sono demandati i poteri gestori della Società;
- di un Collegio Sindacale chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali; sull'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile della Società; sul processo di informativa finanziaria, sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio; sulla revisione legale dei conti annuali, nonché sull'indipendenza della società di revisione legale; sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla società controllante per la trasmissione delle notizie necessarie per adempiere agli obblighi di comunicazione previsti dalla legge;
- dell'Assemblea dei soci (allo stato attuale, Ascopiave S.p.A. detiene il 100% del capitale sociale).

Gli amministratori durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, o per il minor periodo che sia fissato nell'atto costitutivo o dall'Assemblea all'atto di nomina. In mancanza di fissazione di termine, essi durano in carica per tre esercizi (sempre con scadenza in

coincidenza dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio del terzo esercizio dalla loro carica) e sono rieleggibili.
Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione è stato costituito un Comitato Esecutivo i cui componenti sono designati, tra i propri membri, dallo stesso Consiglio di Amministrazione. I poteri, le deleghe e la rappresentanza ad agire del Comitato Esecutivo sono stabiliti nell'atto di nomina.
Al Comitato Esecutivo è altresì assegnata la funzione di "Gestore Indipendente" ai sensi del «Testo Integrato delle Disposizioni dell'Autorità per l'Energia Elettrica il Gas e il Sistema Idrico in merito agli obblighi di separazione (Unbundling) funzionale per le imprese operanti nei settori dell'energia elettrica e del gas» ("TIUF").
Lo Statuto Sociale prevede che la revisione legale dei conti sia esercitata dall'Organo di Controllo ove sia consentito dalla legge, salvo che l'Assemblea deliberi di affidare la stessa ad un revisore legale dei conti, o a una società di revisione. La revisione legale dei conti è stata affidata dall'Assemblea dei Soci, ai sensi di legge, a una società di revisione legale (di seguito, per brevità, anche "il Revisore").
Nello svolgimento della propria attività, la società di revisione incaricata ha accesso alle informazioni, ai dati, sia documentali che informatici, agli archivi e ai beni della Società.
Il Revisore esprime, con apposita relazione, un giudizio sul bilancio di esercizio e verifica, nel corso dell'esercizio, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili.
La Società si è poi dotata di un sistema di deleghe e poteri che attribuisce ai responsabili delle unità organizzative (e/o delle strutture aziendali) interessate le attribuzioni per la gestione delle attività di competenza.

4.1 La Capogruppo Ascopiave S.p.A.

Ascopiave S.p.A. (di seguito, anche la "Capogruppo") è una società emittente azioni quotate su un mercato regolamentato (segmento "Euronext STAR Milan"), controllata da Asco Holding S.p.A., a sua volta partecipata, per la quasi totalità del capitale sociale, da Comuni, per la maggior parte, della Provincia di Treviso.
Ascopiave S.p.A. adotta un sistema di governo societario conforme a quanto previsto dalla legge e dalla normativa CONSOB in vigore, nonché ai principi previsti dal Codice di Corporate Governance delle società quotate, promosso dal Comitato Corporate Governance di Borsa Italiana.
Ascopiave S.p.A. esercita attività di direzione e coordinamento nei confronti delle proprie società controllate ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha adottato le "Linee Guida in materia del potere di esercizio di direzione e coordinamento da parte di Ascopiave S.p.A.",

successivamente presentate alle assemblee dei soci delle società controllate ed ai singoli organi di amministrazione delle stesse.
La Capogruppo, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, oltre alla definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione dei rischi, allo stato, svolge, a favore della Società, i seguenti servizi:

- Internal Auditor;
- Relazioni esterne ed istituzionali;
- Bilanci e contabilità Generale;
- Gestione dei rapporti con i soci, gli organi sociali e la Società di Revisione;
- Gestione delle operazioni relative al capitale sociale e al patrimonio netto aziendale;
- Gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli organi sociali (Assemblea, Organi di amministrazione);
- Gestione dei rapporti con le Società del Gruppo, con le Parti Correlate e gestione dei rapporti finanziari;
- Tesoreria;
- Ciclo passivo;
- Gestione fiscale;
- Gestione del credito;
- Gestione acquisti (forniture e servizi);
- Affari Legali;
- Affari Societari;
- Gestione adempimenti privacy;
- Compliance normativa;
- Gestione patrimonio;
- Gestione centralino;
- Helpdesk e HW sistem;
- Software applicativi corporate;
- Archiviazione;
- Personale ed organizzazione;
- Gestione di sponsorizzazioni e contributi;
- Pianificazione e controllo di gestione;
- Regolazione e Tariffe;
- Gestione Gare Distribuzione.

Le suddette prestazioni sono prestate in forza di uno specifico contratto di servizio (nel proseguo "il Contratto di Servizio"). Le stesse possono interessare anche attività sensibili di cui alle successive Parti Speciali.
La Capogruppo, inoltre, quale società quotata, annovera tra le proprie risorse le figure

dell'Investor Relator e del Referente Informativo.
Romeo Gas S.p.A., beneficiaria dei servizi, resta responsabile della veridicità, della completezza e dell'adeguatezza della documentazione e/o delle informazioni trasmesse alla Capogruppo, per il corretto e tempestivo svolgimento dei servizi medesimi.
Le competenti strutture aziendali di Ascopiave (o i soggetti terzi da quest'ultima incaricati, che abbiano a prestare servizi a favore della Società), in forza del Contratto di Servizio, sono tenute al rispetto dei principi di comportamento previsti sia dal Modello 231 di Ascopiave S.p.A., sia dal presente Modello, oltre che dal Codice Etico del Gruppo Ascopiave.
Il processo di aggiornamento del presente Modello ha tenuto in considerazione i suddetti elementi ai fini della corretta rappresentazione del sistema di regole comportamentali e operative che disciplinano l'attività di Romeo Gas S.p.A.

4.2 Prestazioni svolte da o per Romeo Gas per le / dalle Società del Gruppo

Romeo Gas S.p.A. è inserita operativamente nell'organizzazione della Strategic Business Unit Distribuzione (di seguito "SBU Distribuzione") del Gruppo Ascopiave. La Società opera quindi mediante processi e prassi consolidate all'interno della SBU Distribuzione.
Come detto, Ascopiave S.p.A. fornisce a Romeo Gas S.p.A. i servizi di carattere generale, mentre le prestazioni connesse alle attività di distribuzione di gas sono svolte nell'ambito della SBU Distribuzione, disciplinate da uno specifico atto negoziale (di seguito "il Contratto SBU") e normalmente condotte sulla base delle medesime procedure tecnico/operative. Tali prestazioni sono fornite alle varie Società del Gruppo da strutture aziendali proprie soprattutto di AP Reti Gas S.p.A., ma integrate dal personale delle altre società di distribuzione, operando per l'intera SBU Distribuzione. In conseguenza, nelle Parti Speciali, dette strutture saranno indicate come funzioni / uffici / risorse di SBU.
Si precisa inoltre che, nell'ambito del Contratto di SBU, è attivo un servizio di coordinamento delle attività tecniche proprie di tutte le società di distribuzione del Gruppo, erogato dalla Direzione Tecnica e dai capi Funzione di AP Reti Gas S.p.A.
In particolare, al fine di meglio delineare il quadro di riferimento in cui si svolgono le attività delle società del Gruppo Ascopiave, si forniscono di seguito i principali elementi qualificanti il summenzionato contesto di gruppo:

- policy e procedure di gruppo connesse alle relazioni intercompany, costituiscono per la Società il riferimento e la linea guida per l'emissione e l'aggiornamento delle proprie procedure e istruzioni interne. Tali policy e procedure sono sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Le policy di Gruppo sono emesse da Ascopiave S.p.A. e comunicate agli organi di amministrazione delle società controllate (per presa d'atto e adozione), con efficacia immediata per tutte le società del Gruppo.

La Società adegua le proprie azioni, i comportamenti, le procedure e le istruzioni interne alle policy e procedure di gruppo, nel rispetto degli specifici contesti organizzativi e nell'ambito dei propri sistemi di gestione qualità, ambiente e sicurezza;

- coordinamento delle attività intercompany, attraverso la definizione di appositi flussi informativi, processi e strumenti organizzativi e operativi;
- meccanismi di *segregation of duties,* nella definizione dei ruoli organizzativi, dei livelli autorizzativi e delle attività di alcuni processi societari e intersocietari;
- gestione centralizzata di servizi, esercitata da Ascopiave S.p.A. a favore delle controllate, nell'interesse del Gruppo, in un'ottica di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse. Detta amministrazione centralizzata, ferma l'autonomia gestionale ed operativa delle Società controllate, consente: (i) di realizzare economie di scala avvalendosi di professionalità e prestazioni specialistiche con crescenti livelli qualitativi; (ii) di ottenere una maggior coerenza gestoria; (iii) di focalizzare le risorse nella gestione del business;
- sistema dei contratti di servizio infragruppo, che disciplina le modalità, i termini e le condizioni di erogazione delle attività svolte a livello centralizzato;
- funzione di controllo interno (auditing), svolto da Ascopiave, che garantisce un'attività indipendente ed obiettiva di *assurance*, finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione e dei processi delle Società controllate.

Nelle prestazioni di servizi a favore di società del Gruppo (quindi delle altre società della SBU Distribuzione e della Capogruppo), Romeo Gas S.p.A. si attiene al Codice Etico del Gruppo Ascopiave, a quanto previsto nel presente Modello ed alle procedure stabilite per la sua attuazione. Opera, inoltre, nel contesto di regole ed istruzioni tecnico / operative comuni alla SBU Distribuzione.

4.3 Certificazioni

La società ha intrapreso il percorso certificativo, ai sensi delle norme ISO 9001:2015, ISO 14001;2015 ed ISO 45001:2018. Il conseguimento delle certificazioni è previsto per ottobre 2024.

Inoltre, la Società rientrerà nel Sistema di Gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza "Corporate" della SBU Distribuzione. In attesa del completamento di tale iter, ha adottato, con la formalizzazione di specifici atti, le medesime procedure e prassi di AP Reti Gas.

5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

5.1 Le finalità del Modello

Il Modello, sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come

finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Romeo Gas S.p.A., ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei riguardi della Società;
- informare tutti coloro che operano con (o per) la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni e finanche la risoluzione del rapporto contrattuale, con conseguente risarcimento di ogni danno patito da Romeo Gas S.p.A.;
- confermare (1) che la Società (al pari dell'intero Gruppo) non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo, indipendentemente dalla finalità perseguita e (2) che, in ogni caso, tali comportamenti (anche ove la Società - o il Gruppo - fosse potenzialmente in condizione di trarne vantaggio) sono contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della stessa, senza eccezione alcuna.

5.2 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello organizzativo e gestionale non può trascurarsi il concetto di rischio accettabile.

Anche ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231/01, è infatti imprescindibile stabilire una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, con ciò intendendosi che la/e persona/e che ha/hanno commesso il reato ha/hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

5.3 La costruzione del Modello e la sua adozione

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida, l'aggiornamento del presente Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

1. esame preliminare del contesto aziendale, attraverso lo svolgimento di interviste con soggetti muniti di peculiari responsabilità e mansioni all'interno della struttura aziendale, al fine di definire l'organizzazione e le attività svolte dalle varie strutture, nonché i

processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreata ed effettiva attuazione;

2. individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio" e/o strumentali alla commissione dei reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (d'ora innanzi, per brevità, cumulativamente indicate come le "Aree a Rischio Reato");
3. aggiornamento delle "Aree a Rischio Reato", in relazione a situazioni di ristrutturazione societaria e organizzativa, nonché, da ultimo, dalle modifiche normative sopravvenute dall'adozione, o dal più recente aggiornamento.

L'adozione, come anche l'aggiornamento e/o l'integrazione, del presente Modello è demandata al Consiglio di Amministrazione, al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati espressamente previste nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/01 e considerate rilevanti per la Società.

5.4 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti documenti:

1. il **Codice Etico del Gruppo Ascopiave**, allegato sub. 1 al Modello, contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di Romeo Gas S.p.A. nei confronti dei destinatari del Modello stesso (d'ora innanzi, per brevità, il "Codice Etico");
2. la **Procedura di gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing" del Gruppo Ascopiave**, recentemente aggiornata a seguito dell'introduzione del D.Lgs. 24/2023 (recante "*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*"), allegata sub. 3 al Modello, che, ferma la fruibilità dei canali ordinariamente messi a disposizione dall'Organismo di Vigilanza, definisce il processo di segnalazione di reati, o irregolarità, da parte di soggetti legati alla Società da un rapporto giuridico (quali dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, ecc.), che ne siano venuti a conoscenza in ragione o a causa di detto rapporto, fornendo ai medesimi tutela e riparo da ogni sanzione, rappresaglia o conseguenza negativa conseguente alla trasmissione della segnalazione, purché in buona fede;
3. le **Policy del Gruppo Ascopiave**, applicabili alla Società, o le procedure operative, o le prassi consolidate adottate dalla Capogruppo e dalle società della SBU Distribuzione, atte a guidare ed orientare i comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello;

4. il **Sistema di deleghe e poteri decisionali**, volto a garantire un'efficace distribuzione dei compiti all'interno della Società;
5. il **Sistema disciplinare** e relativo meccanismo sanzionatorio, da applicare in caso di violazione del Modello, quindi del Codice Etico e/o delle connesse procedure applicative (d'ora innanzi, per brevità, il "Sistema Sanzionatorio").

5.5 Gestione delle risorse finanziarie

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D.Lgs. 231/01, tra le esigenze a cui il Modello deve rispondere, vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati.
A tal proposito, si rinvia ai protocolli di controllo specifici individuati nelle apposite parti speciali del Modello.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come accennato, in base alle previsioni del Decreto, oltre all'efficacie adozione di un Modello idoneo a prevenire i reati considerati, la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente se ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un apposito Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito anche "OdV").

6.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231/01 (artt. 6 e 7), le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

a) autonomia ed indipendenza;
b) professionalità;
c) continuità d'azione.

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.
Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.
Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui

comportamenti e sull'effettività del Modello.
Inoltre, i componenti dell'OdV devono possedere quei requisiti soggettivi (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e/o di relazioni di parentela o convivenza abituale con gli organi e/o con il vertice societario, ecc.) che garantiscano ulteriormente la loro autonomia ed indipendenza.

Professionalità
L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione
L'OdV deve:
- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sull'applicazione del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura stabilmente riferibile alla Società.

6.2 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo le indicazioni delle Linee Guida, la Società identifica il proprio OdV in un organismo collegiale composto da 2 o 3 membri (di cui almeno uno esterno all'organizzazione aziendale o del Gruppo) che rispecchino le caratteristiche di cui al paragrafo 6.1, scelti indicativamente fra:
- professionisti in materie giuridiche;
- professionisti in materia di revisione legale dei conti;
- professionisti in materia di controlli interni.

La posizione riconosciuta all'Organismo nell'ambito dell'organizzazione aziendale è tale da garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione stessa, grazie anche al riporto diretto al Consiglio di Amministrazione. In particolare, i componenti dell'OdV, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, non sono soggetti al potere gerarchico e disciplinare di alcun altro organo o struttura societaria.
La costituzione collegiale dell'OdV accentua la relativa autonomia ed indipendenza.

6.3 Nomina, durata in carica, requisiti soggettivi e revoca dell'OdV

L'OdV viene nominato con delibera dal Consiglio di Amministrazione (di seguito, per brevità, CdA).

La Società provvede alla nomina dei membri dell'Organismo in sede di rinnovo delle cariche sociali, prevedendo una durata per l'incarico uguale (o comunque analoga) a quella prevista per le stesse. Pertanto, fermo il disposto del comma che segue, in tutti i casi in cui il CdA venga a scadere a termini di legge o di statuto, decadrà automaticamente anche l'OdV. La nomina è comunque rinnovabile.

Ai fini di garantire la sussistenza del requisito della continuità di azione dell'Organismo, la durata dell'incarico si intende prorogata, anche a seguito di rinnovo delle cariche sociali, fino a che il nuovo Consiglio di Amministrazione non provveda alla relativa nomina, dunque alla sostituzione del precedente OdV. In proposito, al fine di agevolare e rendere più tempestivo il rinnovo, l'Organismo uscente segnala tempestivamente al CdA la sua prossima scadenza. Del pari, ove un componente decida di dimettersi dall'incarico, lo stesso garantirà l'espletamento delle proprie mansioni sino all'effettiva sostituzione, rispetto alla quale il CdA dovrà provvedere nel minor tempo possibile.

La nomina è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità. In particolare, costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di componente dell'OdV:

a) la titolarità, diretta o indiretta, di quote nel capitale sociale di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
b) l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti alla nomina (e/o nel corso del mandato), funzioni di amministrazione di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa, o altre procedure concorsuali;
c) l'aver subito sentenza di condanna, passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti dolosi richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
d) non riscontrate altre situazioni di potenziale conflitto di interessi con la Società e/o relazioni di parentela, convivenza abituale, o pendenze di debito/credito con gli organi e/o con il vertice societario;
e) (rispetto ai componenti interni alla compagine aziendale o di Gruppo) l'intervenuta cessazione dalla carica o dalle mansioni ricoperte all'interno della Società o del Gruppo.

All'atto dell'accettazione della nomina, ciascun componente rilascia una dichiarazione in cui attesta l'assenza delle cause di ineleggibilità di cui alle lettere a), b), c) e d).

Laddove uno o più dei motivi di ineleggibilità di cui ai punti a), b), c) e d) dovesse configurarsi in capo ad un soggetto già nominato, questi decadrà automaticamente ed immediatamente dalla carica, mentre nel caso di cui alla lettera e), il componente formalmente decaduto continuerà a svolgere le proprie funzioni fino alla sua effettiva sostituzione.

La revoca dell'intero Organismo o di un suo componente, prima del termine di scadenza del mandato, può adottarsi solo per giusta causa, con delibera motivata del CdA, che

contestualmente, provvede all'integrale rinnovo, o alla sostituzione del componente revocato.
La composizione dell'OdV in carica è precisata nell'Allegato sub. 4 (il relativo aggiornamento, con la corretta indicazione dei componenti in carica in un dato lasso di tempo, è rimesso direttamente all'OdV).

6.4 Prerogative, compenso e funzionamento dell'OdV

L'OdV, nello svolgimento dei compiti affidatigli, potrà giovarsi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – della collaborazione di tutte le strutture aziendali della Società, quindi dei dipendenti e collaboratori di questa, nonché di consulenti esterni.
Ciascun dipendente (come anche chiunque operi e/o collabori con la Società ed in genere ogni destinatario del presente Modello), oltre al dovere di segnalare all'OdV ogni eventuale violazione (o presunta violazione) della normativa, del Codice Etico, del Modello 231 e/o delle procedure aziendali attuative di questi, che avesse a riscontrare nello svolgimento delle proprie mansioni, come meglio precisato al successivo paragrafo 6.7 e nelle Parti Speciali, deve assicurare all'Organismo la piena collaborazione, considerando che, nell'adempimento delle proprie funzioni, l'OdV ha diritto di accedere, in ogni momento, agli uffici e/o ai documenti aziendali (potendone ottenere copia integrale) ed ha facoltà di contattare e/o di avvalersi della consulenza, o collaborazione dei dipendenti e/o degli organi societari, i quali sono tenuti a fornire la loro piena e leale cooperazione.
Pertanto, ove abbia a ricevere una richiesta di dati, documenti, informazioni (e/o di accesso ai locali aziendali) dall'OdV, ogni dipendente (come anche chiunque operi e/o collabori con la Società) deve fornire, nei limiti delle proprie conoscenze / competenze, riscontro diretto, veritiero e completo, senza necessità di alcun preventivo vaglio e/o autorizzazione / visto / nulla osta che dir si voglia, del proprio responsabile e/o superiore gerarchico, o altra figura assimilabile.
L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, è dotato di autonomi poteri di spesa a valere su un *budget* approvato annualmente dal CdA. Resta, in ogni caso, salva la possibilità per l'OdV di richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora si rivelino non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, ovvero in presenza di situazioni eccezionali non prevedibili, che saranno in ogni caso oggetto di relazione al CdA.
Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società, ferma l'attività di vigilanza sull'adeguatezza e la conformità del suo operato rimessa al CdA.
Il compenso spettante ai membri dell'Organismo è stabilito, di norma, con la delibera di nomina e per l'intera durata della carica.
Una volta insediato, l'OdV può adottare un proprio regolamento interno avente ad oggetto

i criteri di funzionamento e di votazione ai fini dell'assunzione delle decisioni.
L'OdV stabilisce periodicamente il piano delle attività da svolgere, funzionale all'espletamento dei compiti di cui al paragrafo che segue.

6.5 Funzioni e compiti dell'OdV

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e di controllo necessari per assicurare l'espletamento della sua funzione primaria, ovvero l'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.
In particolare, all'Organismo sono affidati i seguenti compiti (con i poteri conseguenti):

- vigilare sul funzionamento del Modello, sia rispetto alla riduzione del rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
- vigilare sulla sussistenza e persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello, anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto dai destinatari del Modello stesso e le procedure da esso previste e/o richiamate;
- promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione, le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative: i) violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative, oppure fornendo il proprio qualificato parere sulle proposte di modifica del Modello avviate per iniziativa del CdA e/o di altre funzioni a ciò incaricate;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie strutture aziendali;
- segnalare tempestivamente al CdA, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il CdA ed il Collegio Sindacale;
- disciplinare il proprio funzionamento prevedendo: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi

provenienti dalle strutture aziendali;

- prevedere specifici controlli, pianificati o a sorpresa, nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- promuovere e definire le iniziative e gli interventi per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei contenuti del Decreto, del Modello e degli impatti della normativa sull'attività della Società, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, anche differenziando il programma di formazione, con particolare attenzione verso coloro che operano nelle aree di maggior rischio;
- prevedere l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi di formazione, instaurando anche controlli sulla frequenza;
- assicurare la conoscenza da parte di tutti i dipendenti o collaboratori delle condotte che devono essere segnalate ai sensi del Modello, mettendo gli stessi a conoscenza delle modalità di effettuazione delle segnalazioni, fornendo altresì chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, fornitori, appaltatori e consulenti esterni alla Società, con obbligo di questi di fornire riscontro (nei limiti delle proprie conoscenze e competenze), senza onere di informativa, né richiesta di autorizzazione, o nulla osta a superiori gerarchici, o referenti contrattuali;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni da adottare.

6.6 Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In adempimento alle previsioni del Modello, nei riguardi dell'Organismo di Vigilanza, deve essere attivato, da parte dei responsabili delle strutture aziendali, come individuati nella parte finale del precedente paragrafo 3.2 e/o dei soggetti apicali (come definiti dal D.Lgs. 231/2001 e dal precedente paragrafo 1.1, lett. a)), un flusso periodico di informazioni, concernenti le cd. "Aree a rischio reato" previste nel Modello, da trasmettersi all'OdV con le modalità e le tempistiche stabilite da quest'ultimo.

Inoltre, i medesimi soggetti, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione del Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'OdV una relazione scritta avente con il seguente contenuto:

- una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
- una descrizione delle attività di verifica effettuate per quanto all'attuazione dei protocolli

di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento dell'efficacia degli stessi intraprese;
- l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione;
- gli eventuali ulteriori contenuti che potranno essere espressamente richiesti dall'OdV.

Gli stessi, infine, sono tenuti ad informare l'Organismo:

- dell'emissione e/o dell'aggiornamento di procedure, disposizioni, comunicati organizzativi, ecc.;
- degli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni;
- delle variazioni al sistema delle deleghe e procure aziendali.

6.7 Obblighi di segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Fermi gli obblighi di informazione periodica di cui al paragrafo 6.6 (come detto, in capo ai responsabili delle strutture aziendali e/o dei soggetti apicali), chiunque operi per, o a favore della Società ha l'obbligo di comunicare tempestivamente all'OdV gli eventi non ordinari che abbiano, o possano avere, impatti rilevanti sull'organizzazione o la gestione aziendale, nonché le informazioni costituenti indizio della commissione, o del rischio di commissione, di uno o più dei reati previsti nel D.Lgs. 231/2001. A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano in detta categoria:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità da cui si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, che vedano coinvolta la Società, i suoi dipendenti od i componenti degli organi sociali, per ipotesi di reato comprese tra quelle di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- il risultato di ispezioni e controlli effettuati da parte delle competenti Autorità pubbliche di vigilanza e controllo;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da amministratori, dipendenti, o collaboratori, connesse all'avvio di un procedimento giudiziario di carattere penale nei confronti degli stessi;
- la realizzazione di operazioni atipiche o inusuali, per esse intendendosi tutte le operazioni o transazioni che per significatività e rilevanza, natura soggettiva delle controparti, oggetto, modalità di determinazione del prezzo o condizioni applicate possano dare adito a dubbi in ordine a: correttezza e completezza dell'informazione in bilancio; conflitti di interesse; salvaguardia del patrimonio sociale; perseguimento degli obiettivi di profittabilità e ragionevolezza economica che ispirano l'attività aziendale;
- potenziali violazioni del Modello 231 e del Codice Etico del Gruppo Ascopiave e/o segnalazioni di comportamenti o "pratiche" significativamente in contrasto con il Modello, o il Codice Etico, ossia che possano far insorgere il sospetto della commissione di un atto illecito, o comunque di una condotta non in linea con i principi, le procedure e le regole prefissate;

- l'esito delle indagini di commissioni, relazioni, o comunicazioni interne da cui emerga la possibile responsabilità per ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- il verificarsi di gravi infortuni sul lavoro, contestualizzando l'accaduto;
- altre notizie relative ad irregolarità, o segnali premonitori, o indizi che possano indurre a ritenere sussistente il rischio della commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale e della Società di Revisione in merito ad aspetti che possano indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società.

Al fine di agevolare il processo di informazione, comunicazione e/o segnalazione, è predisposto un canale di comunicazione dedicato all'OdV, alla mail odv@romeogas.it.

Oltre a questo, rispetto alle segnalazioni di possibili illeciti o violazioni, sono altresì fruibili i canali previsti dalla "*Procedura di gestione delle Segnalazioni "whistleblowing" del Gruppo Ascopiave*" (o "Procedura Segnalazioni" - allegato 3 al presente Modello).

L'OdV (e la Società in genere), come meglio precisato nella procedura anzidetta, garantisce la tutela ai soggetti che trasmettono comunicazioni e/o forniscono dati o informazioni (di seguito, per brevità i "segnalanti") contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità degli stessi, salvi gli obblighi di legge e i casi in cui, in capo al segnalante, sia riscontrabile dolo o colpa grave inescusabile.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare ed interloquire con il segnalante e/o con gli altri soggetti coinvolti, garantendo il vincolo di riservatezza, nei limiti di cui sopra, come ulteriormente precisati nel presente Modello e nella Procedura Segnalazioni.

6.8 Coordinamento con la funzione Internal Audit

Nell'ambito del reciproco scambio di informazioni con gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo Ascopiave, il Responsabile della Funzione Internal Audit della Capogruppo, al fine di ottimizzare l'attività di verifica e controllo, nonché favorire il coordinamento fra i diversi soggetti cui sono attribuiti specifici ruoli nel più ampio sistema di controllo interno e di gestione dei rischi del Gruppo Ascopiave, rende disponibile all'OdV:

- il Piano di Audit annuale predisposto dalla Funzione Internal Audit e approvato dal CdA della Capogruppo e
- le Relazioni semestrali della Funzione Internal Audit, recanti le risultanze dell'attività svolta dalla Funzione in accordo con il medesimo Piano di Audit (delle Relazioni, in particolare, è reso disponibile un estratto riferito agli ambiti di potenziale interesse per la Società).

Infine, sempre nell'ambito del reciproco scambio di informazioni e coordinamento fra soggetti cui sono attribuiti specifici ruoli nel sistema di controllo interno e di gestione dei

rischi del Gruppo Ascopiave, il Responsabile della Funzione Internal Audit può richiedere copia del piano delle attività e delle relazioni periodiche redatti dall'OdV ai sensi delle lett. a) e d) del successivo paragrafo 6.9. Ciò, al fine di poter rilevare eventuali tematiche di interesse per indirizzare al meglio le attività ed i piani di audit.
Analoghi scambi di informazioni possono essere attivati dall'OdV con altre funzioni di controllo che abbiano ad operare per la Società e/o nell'ambito del Gruppo.

6.9 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV segnala/trasmette al CdA:

a) il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati, salva la facoltà di effettuare ulteriori verifiche, anche a sorpresa;
b) con tempestività, eventuali criticità rilevanti che avesse ad individuare;
c) con immediatezza, situazioni in cui sia accertata la commissione, o la probabile commissione, di uno o più dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, nonché i casi di significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, rilevanti innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, urgenti necessità di aggiornamento del Modello, ecc.;
d) con cadenza almeno annuale, una relazione dettagliata in merito all'attuazione del Modello ed alle attività svolte, con i relativi esiti (inviata anche al Collegio Sindacale e, ove richiesto, alla Società di Revisione).

L'OdV ha poi l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione accertata riguardi uno o più componenti del CdA.
Infine, premesso che la responsabilità di adottare, aggiornare ed implementare il Modello permane in capo al CdA, l'Organismo di Vigilanza riferisce in merito alle esigenze e/o alle opportunità di provvedere ad aggiornamenti e/o implementazioni del Modello.
Gli incontri tra l'OdV e gli organi sociali devono essere verbalizzati, documentati ed archiviati.

6.10 Onere di informativa ad altri OdV del Gruppo

Qualora, nell'ambito delle proprie attività di verifica e controllo riferite alla Società, l'OdV abbia a ritenere sussistenti, anche solo in potenza, criticità e/o eventi e/o circostanze di particolare rilevanza o gravità riferite a, o che possano riguardare anche, altre società del Gruppo, lo stesso ha l'onere di allertare gli Organismi di Vigilanza delle medesime società, condividendo i dati e le informazioni raccolte.

6.11 Collaborazione con gli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo

L'OdV della Società, al fine di migliorare e massimizzare l'efficacia della propria attività di vigilanza e controllo, nonché ogni qualvolta lo ritenga opportuno, nel rispetto degli obblighi

e delle attribuzioni in proprio capo, può definire ed attuare piani di collaborazione e/o di scambio di informazioni con gli Organismi di Vigilanza delle altre Società del Gruppo.
Resta inteso che l'adesione o meno a detti progetti di collaborazione, come anche la permanenza negli stessi, è rimessa alla piena ed esclusiva discrezionalità dell'OdV. Del pari, l'estensione e le concrete modalità di esplicazione di detta collaborazione sono rimesse alle interlocuzioni tra i diversi Organismi.

6.12 Coordinamento con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo

Impregiudicato l'onere di cui al paragrafo 6.10 e fermo quanto previsto al paragrafo 6.11, l'Organismo di Vigilanza di Ascopiave S.p.A., nell'esercizio dell'attività di coordinamento che gli è propria, può chiedere all'OdV della Società informazioni in relazione all'andamento dell'attività ed alla presenza di eventuali criticità.
Ove ritenuto necessario dall'OdV della Società, la relazione prevista al paragrafo 6.9, lett. d) è trasmessa anche all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.
Inoltre, l'OdV della Società, a mero scopo conoscitivo, attiva un flusso informativo periodico verso l'Organismo di Vigilanza di Ascopiave S.p.A. in merito a: definizione delle attività programmate e compiute; iniziative assunte; misure predisposte in concreto; eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.
Infine, l'OdV della Società informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di Ascopiave di ogni evento o circostanza ritenuta, anche solo potenzialmente, di particolare rilevanza o gravità per il Gruppo Ascopiave nel suo complesso.

7. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

7.1 Diffusione del Modello

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura la corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.
In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per conto della Società, svolgendo attività dalla quale la medesima potrebbe incorrere nella responsabilità amministrativa degli enti.
L'attività di comunicazione e formazione viene diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge ed è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono

ispirare i loro comportamenti.
L'attività di comunicazione e formazione è sotto la diretta supervisione dell'OdV, cui è assegnato il compito di definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Decreto, del Modello e degli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso.
L'organizzazione e la gestione operativa delle iniziative di comunicazione e di formazione sono a carico delle competenti strutture aziendali.

7.2 Formazione ed informazione del personale

Ogni dipendente della Società è tenuto a:

i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
iv) partecipare ai corsi di formazione, indirizzati alla propria funzione.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.
L'informazione ai dipendenti viene attuata attraverso l'inserimento in bacheca e/o intranet aziendale e/o altri applicativi ad accesso generalizzato (es. sistema gestionale di rendicontazione delle prestazioni lavorative) della versione integrale del Modello. Nel sito internet della Società sono pubblicati almeno il Codice Etico, la presente parte generale del Modello e la Procedura di gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing" del Gruppo Ascopiave.
Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.
L'OdV promuove ogni attività di formazione che ritiene idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione ai temi e ai principi del Modello e della normativa conseguente al D.Lgs. 231/2001.

8. SISTEMA DISCIPLINARE/SANZIONATORIO

8.1 Funzione del sistema disciplinare e sanzionatorio

Il combinato disposto dagli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 prevede, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso e/o del Codice Etico.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione delle disposizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di qualunque altro procedimento sanzionatorio che avesse a coinvolgere il soggetto responsabile (es. del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato).

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione di un'infrazione, oppure rilevata direttamente la stessa e svolti gli opportuni accertamenti sul fondamento e sulle cause (acquisendo informazioni e documenti dalle strutture aziendali competenti), assume le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione e ad eventuali necessità di interventi correttivi sul Modello, comunicando la propria valutazione alle strutture aziendali competenti e formulando, infine, una proposta in merito ai provvedimenti da adottare.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alle strutture aziendali della Società. Inoltre, in ogni caso, le fasi anzidette sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei codici disciplinari aziendali, laddove applicabili.

Resta inoltre salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni causati alla Società dai comportamenti posti in essere in violazione del presente Modello (o del Codice Etico), come nel caso di applicazione alla stessa delle misure, cautelari o definitive, previste dal D.Lgs. 231/01.

8.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

La violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali del Modello da parte dei dipendenti di Romeo Gas S.p.A. costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e la stessa valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia concorso alla violazione.

Salvo quanto detto in merito all'attività in capo all'OdV per l'accertamento delle infrazioni, rispetto ai procedimenti disciplinari ed all'eventuale comminazione delle relative sanzioni,

restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alle strutture individuate dalla Società.
Si precisa che, rispetto ai rapporti di lavoro subordinato, nell'attuazione del sistema disciplinare e sanzionatorio, qualsiasi provvedimento dovrà rispettare le procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), ovvero di altra disciplina che avesse a sopravvenire, garantendo i principi della preventiva contestazione, dell'addebito e del diritto di difesa.
Romeo Gas S.p.A., come accennato, può avere proprio personale dipendente che svolge le proprie funzioni presso altre società della SBU Distribuzione, o presso la Capogruppo. In base a quanto previsto dai documenti che ne regolano il distacco, tali dipendenti sono soggetti - nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative - alle direttive impartite dai responsabili della società distaccataria. Essi sono, quindi, tenuti al rispetto del Codice Etico del Gruppo, dei principi di comportamento previsti dal presente Modello e di quanto previsto dal Modello predisposto dalla società distaccataria.
Qualora presso Romeo Gas S.p.A. svolgano la propria attività lavorativa uno o più dipendenti di altra società, che siano – a seguito della stipulazione di un accordo contrattuale – distaccati presso la Società stessa, tali soggetti sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico e dal presente Modello.
Il licenziamento e ogni altro provvedimento disciplinare non pregiudicano le eventuali responsabilità civili, amministrative e/o penali nelle quali sia incorso il lavoratore.

8.2.1 Misure nei confronti del personale non dirigente

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico assurgono ad inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.
In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Gas e Acqua nella stessa applicato.
La sanzione irrogata sarà/dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa, e, in particolare dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento, o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;

- della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

Le sanzioni che possono venire in considerazione sono quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, applicabile ai dipendenti della Società, quindi, allo stato, le seguenti:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 5 giorni, aumentabile, a seconda della gravità, fino a 10 giorni;
e) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso (o licenziamento per giustificato motivo soggettivo);
f) licenziamento senza preavviso (o licenziamento per giusta causa).

I comportamenti passibili dell'applicazione di sanzioni disciplinari ex D.Lgs. 231/2001 sono quelli che seguono:

1. il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne, o che violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere, o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, perfezioni, per la prima volta, una lieve violazione delle disposizioni del Modello, purchè dalla stessa non discenda per la Società un rilevante impatto negativo, incorre nelle sanzioni disciplinari del rimprovero, verbale o scritto, a seconda della gravità della violazione commessa.
2. il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere, o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, purchè dallo stesso non discenda per la Società un rilevante impatto negativo, incorre nella sanzione disciplinare della multa.
3. il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere, o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponendo la Società ad una situazione di pericolo per

l'integrità dei beni aziendali, è soggetto alla sanzione disciplinare della sospensione fino a 5 giorni.

4. il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno nelle mancanze di cui ai punti 2 e 3, è passibile della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 5 giorni fino ad un massimo di 10 giorni.
5. il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, è soggetto alla sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso (licenziamento per giustificato motivo soggettivo).
6. il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la seconda volta delle mancanze di cui al punto 4, è punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso (licenziamento per giusta causa).

8.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico.

La Società applica ai dipendenti dirigenti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese aderenti alle associazioni della Confederazione Nazionale dei Servizi.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello, i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare le mancate osservanze e/o le anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società rispetto alla irrogazione di sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle

attività nelle aree a rischio reato, che avesse a riscontrare, con particolare riferimento ai rilievi mossi in occasione del monitoraggio da parte delle Autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni *ex* D.Lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, Romeo Gas, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei confronti del responsabile la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Anche al di fuori delle ipotesi di cui ai n. 5 e 6 del precedente paragrafo (sempre causa di licenziamento), se la violazione del Modello è comunque tale da determinare la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è, del pari, individuata nel licenziamento.

8.3 Misure nei confronti degli Amministratori

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico da parte del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare il Collegio Sindacale.

Sarà quindi il Collegio Sindacale a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi ed essere ascoltato.

Per le infrazioni più gravi, ovvero quelle che comportino la compromissione del rapporto fiduciario tra il Consiglio di Amministrazione ed i soci, il Collegio Sindacale può proporre la revoca dalla carica all'Assemblea dei soci.

I provvedimenti dell'Assemblea in merito alle contestazioni di inosservanza della disciplina del Modello e all'istruttoria che dovesse essere disposta dall'Assemblea stessa, saranno comunicati all'Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale, che provvederà altresì alla comunicazione della decisione dell'Assemblea medesima.

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

8.4 Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico da parte di uno o più dei componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.
Saranno quindi il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.
Il potere disciplinare nei confronti dei membri del Collegio Sindacale è sempre in capo all'Assemblea dei soci.
Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi ed essere ascoltato.
I provvedimenti dell'Assemblea in merito alle contestazioni di inosservanza della disciplina del Modello e all'istruttoria che dovesse essere disposta dall'Assemblea stessa, saranno comunicati all'Organismo di Vigilanza e al Consiglio di Amministrazione, che provvederà altresì alla comunicazione della decisione dell'Assemblea medesima.
Nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale che violino le disposizioni del Modello è comunque fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria in base alle norme del Codice Civile.

8.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

L'adozione da parte di partner commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società di comportamenti in contrasto con i principi e le regole di comportamento previste dal Modello e/o nel Codice Etico, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali da inserire nei relativi contratti.
Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare violazioni del Modello e del Codice Etico.
In caso di inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, la Società avrà la facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di risolvere lo stesso, con eventuale applicazione di penali.
Resta salva, in ogni caso, la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico da parte dei suddetti soggetti terzi.

8.6 Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 ("Whistleblowing")

L'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001 (come risultante dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. 24/2023), recita: "*I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*".

Con riferimento, dunque, al sistema sanzionatorio / disciplinare proprio della corretta gestione delle segnalazioni di illeciti, nella Procedura di gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing" del Gruppo Ascopiave (come detto, allegato 3 al presente Modello ed aggiornata in ragione delle previsioni del D.Lgs. 24/2023), sono previste sanzioni:

- a tutela del segnalante e/o dei facilitatori e/o di tutti gli altri soggetti ed entità previsti dal D.Lgs. 24/2023, rispetto ad atti di ritorsione e/o altrimenti afflittivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei loro confronti, per motivi connessi all'avvenuta segnalazione;
- nei confronti del segnalante che effettui una segnalazione in mala fede, o con colpa grave, qualora, in detto ultimo caso, dalla stessa sia derivato danno significativo alla Società, al Gruppo e/o al segnalato.

Le sanzioni sono definite in relazione alla gravità delle condotte illecite perpetrate, al ruolo del destinatario ed al danno arrecato, precisandosi che, sia l'irrogazione di una sanzione nei riguardi di un Segnalante in buona fede (conseguente alla presentazione di una Segnalazione), sia la trasmissione di una Segnalazione in Mala fede (quindi consapevolmente falsa) costituiscono, di per se stesse (dunque a prescindere da ogni ulteriore conseguenza negativa), violazione diretta del Codice Etico, quindi condotte oltremodo gravi.