MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,

GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231)

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

di Retitalia S.p.A. in data 04/febbraio/2025

VERSIONE	DATA DI APPROVAZIONE	APPROVATORE
1	27 marzo 2019	CdA
2	29 ottobre 2020	CdA
3	04 febbraio 2025	CdA

INDICE

1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 8

1.1 I principi generali 8

1.2 Il "catalogo" dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini del Decreto .. 8

1.3 Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto 17

1.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto 19

2 Retitalia S.p.A. 21

2.1 La Corporate Governance di Retitalia S.p.A. 21

2.2 Il sistema di controllo interno 22

2.3 La mission ed i valori di Retitalia 22

3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Retitalia S.p.A. 24

3.1 Gli obiettivi e le finalità perseguiti con l'adozione e il conseguente aggiornamento del Modello organizzativo di Retitalia S.p.A. 24

3.2 I "Destinatari" del Modello Organizzativo di Retitalia S.p.A. 25

3.3 La costruzione del Modello Organizzativo di Retitalia S.p.A. 25

3.4 La mappa delle attività "sensibili" di Retitalia S.p.A. 26

3.5 La struttura del Modello Organizzativo di Retitalia S.p.A. 27

4 L'Organismo di Vigilanza di Retitalia S.p.A. 29

4.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Retitalia S.p.A. 29

4.2 Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza 30

4.3 I compiti dell'Organismo di Vigilanza di Retitalia S.p.A. 32

4.4 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza di Retitalia S.p.A. 32

4.5 Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di Retitalia S.p.A. 33

4.6 Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti 36

5 Formazione e informazione 39

5.1 Disposizioni generali 39

5.2 Comunicazione iniziale 39

5.3 Formazione del personale 39

5.4 Informativa ai "Terzi Destinatari" 40

6 Il Sistema Disciplinare 41

6.1 Profili generali 41

6.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti 42

6.3 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti 44

6.4 Le sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Sindaci e dei Revisori 44

6.5 Le sanzioni nei confronti dei "Terzi Destinatari" 45

Definizioni e abbreviazioni

***Attività sensibili*:** le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

***CCNL*:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti ed ai dirigenti di Retitalia S.p.A.

Codice Etico: Il Codice Etico rappresenta la raccolta dei principi etici, dei diritti, doveri e responsabilità adottati dalla Società nei confronti degli *stakeholders* (dipendenti, fornitori, clienti, P.A., azionisti, etc.)

***Consiglio di Amministrazione (anche CdA o Organo Dirigente)*:** il Consiglio di Amministrazione di Retitalia S.p.A.

***Collaboratori, agenti e segnalatori*:** i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale e altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

***Decreto o D.lgs. 231/2001*:** il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", nel contenuto di tempo in tempo vigente.

***Destinatari*:** i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello.

***Dipendenti*:** le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società.

***Fornitori*:** coloro che forniscono beni o servizi in favore di Retitalia S.p.A.

Gestori: soggetti a cui è affidata la gestione degli impianti di distribuzione carburanti da parte di Retitalia S.p.A.

***Incaricato di un pubblico servizio**:* colui che "*a qualunque titolo presta un pubblico servizio*", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

***Modello di organizzazione, gestione e controllo (anche Modello)*:** il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001.

***Organismo di Vigilanza (anche Organismo o OdV)*:** l'Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello, nonché di segnalarne le esigenze di aggiornamento al Consiglio di Amministrazione.

Pubblica Amministrazione (P.A.) o Enti Pubblici: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Pubblico ufficiale: colui che "*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*" (art. 357 c.p.).

Reati: sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.

***Società (anche Retitalia)*:** Retitalia S.p.A. con sede legale in Milano in Via Gozzi, 1/A.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Struttura del documento

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, è strutturato in due parti, una Parte Generale e una Parte Speciale:

La **Parte Generale** comprende una disamina della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/01 (nel seguito anche il "Decreto") e descrive:

- la struttura organizzativa di Retitalia S.p.A., la sua *Corporate Governance* ed il sistema di controllo interno;
- i destinatari del Modello;
- il processo di adozione del Modello da parte di Retitalia S.p.A. (nel seguito anche la "Società");
- le attività sensibili ed i reati rilevanti per la Società;
- l'Organismo di Vigilanza (nel seguito anche "OdV");
- gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale;
- il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni del Modello e del Codice Etico.

La **Parte Speciale** identifica le attività sensibili rilevanti per la Società ai sensi del Decreto, i principi di comportamento e i relativi presidi di controllo delle suddette attività, deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento aziendale;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione (es. poteri, deleghe, organigrammi, statuto, procedure). Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro distribuzione all'interno dell'azienda.

PARTE GENERALE

1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 I principi generali

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "Decreto" o "D.lgs. 231/2001") ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito "Enti") in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da parte di:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "Apicali");

- soggetti "Sottoposti" alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita dal legislatore "amministrativa", presenta alcuni caratteri della responsabilità penale perché:

- consegue alla realizzazione di reati;

- è accertata dal giudice penale (nel corso di un procedimento nel quale all'Ente si applicano, ove compatibili, le disposizioni processuali relative all'imputato).

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

La responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell'autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno, pertanto, sottoposti a giudizio penale.

1.2 Il "catalogo" dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini del Decreto

La responsabilità dell'Ente sussiste solamente per quei reati (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore.

In particolare, si tratta dei seguenti reati e illeciti amministrativi:

<u>Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio (artt. 24 e 25 del Decreto)</u>

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un altro 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 in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 della L. 898/1986);
- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.); Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, 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.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

<u>Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto)</u>

- Documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-*ter* c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-*quater* c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (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 informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);

- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.);
- Ostacolo o condizionamento dell'espletamento alle misure di sicurezza nazionale cibernetica (art. 11 D.L. 105/2019).

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall´art. 416-*bis* c.p. per agevolare l´attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a], numero 5], c.p.p.).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, 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 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

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

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

Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
- Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione fra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);

- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinquies.*2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 *quinquies* 1 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- Pentimento operoso (D.lgs. N. 625/1979, art. 5);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-*quater* 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

Reati di abuso di mercato

Reati (art. 25-*sexies* del Decreto):

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.lgs. 58/1998 – TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185, D.lgs. 58/1998 – TUF).

Illeciti Amministrativi (art. 187-*quinquies* TUF):

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis*, D.lgs. 58/1998 – TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 187-*ter*, D.lgs. 58/1998 – TUF).

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies* 1. Del Decreto)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.).

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto)

- Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, comma 1, lett. a]-*bis* e comma 3, L. 633/1941);
- Tutela penale del *software* e delle banche dati (art. 171-*bis*, comma 1 e comma 2, L. 633/1941);
- Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-*ter*, L. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-*septies*, L. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-*octies*, L. 633/1941).

Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto)

Si tratta di reati previsti dal codice penale e da leggi speciali.

- Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.).
- Importazione, esportazione, detenzione utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art.3-*bis* e art. 6);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.lgs. 152/2006, art. 137);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.lgs. 152/2006, art. 256);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257, D. Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, D. Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (D.lgs. 152/2006, art. 259);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.);
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.lgs. 152/2006, art. 260-*bis*);
- Sanzioni (D.lgs. n. 152/2006, art. 279);
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.lgs. N. 202/2007, art. 8);
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.lgs. N. 202/2007, art. 9);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993, art. 3).

Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e comma 5, D.lgs. n. 286/1998);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-*bis*, D.lgs. n. 286/1998).

Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.).

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto)

- Frode in manifestazioni sportive (Articolo 1 legge 13 dicembre 1989, n. 401);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (Articolo 4 legge 13 dicembre 1989, n. 401).

Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Articolo 2 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Articolo 3 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione infedele (Articolo 4 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Omessa dichiarazione (Articolo 5 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Articolo 8 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (Articolo 10 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Indebita compensazione (Articolo 10-quater decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Articolo 11 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74).

I delitti di dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. 74/2000) e indebita compensazione (art. 10 quater D. Lgs. 74/2000) rilevano solo in caso di frodi IVA transfrontaliere e per importo non inferiore a 10 milioni di euro.

Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* D. Lgs. 231/2001)

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 286 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*bis* D.P.R. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291- *ter* D.P.R. 43/1973):
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*ter* D.P.R. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. 43/1973).

<u>Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, L. n. 9/2013)</u>

- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o 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.);
- Frode nell´esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

Reati transnazionali (art. 10 – L. 146/2006)

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del Testo Unico di cui al D.lgs. 286/1998);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Delitti contro il patrimonio culturale (artt. 25- *septiesdecies* e 25- *duodevicies* del Decreto)

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 – *ter* c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518- *quater* c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 – *octies* c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518- *novies* c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518- *decies* c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518- *undecies* c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento ed uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518.- *duodecies* c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518 – *quaterdecies* c.p.);
- Riciclaggio di beni culturali (art. 518 – *sexies* c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518- *terdecies* c.p.).

I reati e gli illeciti amministrativi sopra richiamati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente che, pur avendo sede principale nel territorio italiano, sono stati commessi all'estero.

1.3 Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti sono: i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote". Nella commisurazione della sanzione pecuniaria 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 o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; l'importo della quota è fissato, invece, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le **sanzioni interdittive** possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.

Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;

- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);

- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;

- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

1.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto

Il Decreto prevede che la società non sia passibile di sanzione se provi di aver adottato e efficacemente attuato **Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati verificatisi**, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il fatto.

Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società nel caso in cui siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati e efficacemente attuati. Nel decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli.

Segnatamente:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Se il reato è commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato e efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in ordine al Modello.

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

2 Retitalia S.p.A.

Fondata nel 2005 grazie all'iniziativa dei più importanti operatori privati del settore petrolifero, Retitalia S.p.A. (d'ora in avanti anche "Retitalia" o la "Società") è oggi una delle realtà più dinamiche e innovative nel mercato italiano della distribuzione di carburanti, in grado di soddisfare le esigenze dei piccoli e medi clienti.

Nel corso degli anni, con l'ambizione di diventare una delle aziende di riferimento del settore e soddisfare una esigenza sempre più forte da parte dei propri Clienti e dei propri Partner, Retitalia ha consolidato la sua proposta, andando oltre la tradizionale offerta di prodotto petrolifero e concentrando le proprie energie anche nello sviluppo e nella fornitura di servizi altamente innovativi e personalizzati.

Grazie all'esperienza qualificata della propria organizzazione, al dinamismo imprenditoriale, al desiderio di modernità dei suoi soci e alla partnership con le maggiori petrolifere, l'azienda è stata in grado di raggiungere in poco tempo una posizione di rilievo nel mercato nazionale, rafforzando la sua competitività.

2.1 La Corporate Governance di Retitalia S.p.A.

La Società ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale.

I meccanismi di *corporate governance* adottati dalla Società sono orientati a rendere la struttura organizzativa della stessa conforme alle disposizioni contenute nel Decreto ed idonea a presidiare le diverse aree di rischio nonché a prevenire comportamenti illeciti. I meccanismi di *corporate governance* di Retitalia S.p.A. si basano sui principi fondamentali di unicità del comando e delle strategie, sulla semplificazione e chiarificazione delle aree di responsabilità e di controllo, che sono di seguito esplicitate.

La struttura organizzativa e i meccanismi di *corporate governance* sono stati definiti secondo logiche finalizzate a presidiare al meglio alcuni fattori chiave nelle diverse aree:

- raggiungimento degli obiettivi d'impresa;
- conformità alle normative di legge;
- presidio e gestione delle diverse aree di rischio.

<u>Consiglio di Amministrazione e Presidente</u>

Il Consiglio di Amministrazione è investito della gestione della Società e compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.
A norma di statuto il Consiglio di Amministrazione può nominare uno o più Amministratori Delegati determinandone le attribuzioni e il compenso.

<u>Il Collegio Sindacale</u>

Al Collegio Sindacale spetta il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, ed è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

Il bilancio civilistico è sottoposto a verifica da parte della Società di Revisione, secondo quanto previsto dalle normative e dai principi di riferimento.

2.2 Il sistema di controllo interno

Nella costruzione del Modello di Retitalia S.p.A. si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, e segnatamente di:

- **Statuto** – che contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;

- **Sistema organizzativo** – composto dalle strutture/posizioni organizzative ed aree di responsabilità, rappresentato nell'Organigramma e che costituisce parte integrante del presente Modello;

- **Codice Etico** – costituito da un insieme di regole di comportamento e principi di carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con Retitalia, devono rispettare e la cui violazione comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal sistema disciplinare del presente Modello;

- **Sistema procedurale** – costituito da procedure, regolamenti e comunicazioni interne volte a regolamentare i processi rilevanti ed a fornire modalità operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali.

Retitalia ha avviato un progetto di implementazione della Piattaforma SAP HANA al fine di migliorare gli attuali processi specifici del proprio *Business* ed estendendo l'utilizzo della piattaforma SAP a processi attualmente supportati da altri sistemi.

2.3 La mission ed i valori di Retitalia

Retitalia con approccio innovativo e spirito partecipativo crea benefici per i propri azionisti, dipendenti, clienti e per gli *stakeholders* in generale.

Retitalia ha l'obiettivo di essere un'azienda capace di garantire ai propri interlocutori una combinazione unica di prodotto e servizi, caratterizzata dai più alti standard di qualità ed efficienza grazie a flessibilità, attitudine al cambiamento.

La strategia è orientata ad ascoltare e a fornire risposte semplici a problemi complessi, a creare e proporre soluzioni in grado di cogliere le opportunità di un mercato sfidante e in continua evoluzione.

Retitalia ritiene che, per affrontare al meglio questo cambiamento del mercato, i privati abbiano bisogno di aggregarsi e costituire massa critica.

In questo contesto, i valori di Retitalia rappresentano le fondamenta ed il motore della Società. Specificatamente la Società:

- crede nell'**innovazione**, per costruire un futuro fatto di opportunità, servizi e tecnologia;
- crede nella partecipazione, mettendo al centro i propri Clienti e i propri *Partner* e valorizzando la collaborazione e la condivisione di tutte le esperienze che le permettono di crescere e generare vantaggi condivisi;
- punta all'eccellenza ogni giorno, mettendo a frutto le proprie competenze con impegno e determinazione, per garantire elevati standard qualitativi e competitività;
- si rende responsabile di mantenere le promesse e di rispondere delle proprie azioni in modo trasparente e ciò si traduce nell'impegno di generare e condividere valore per il futuro;
- agisce con trasparenza nei comportamenti così come nel *business*;
- combatte l'illegalità, garantendo la tracciabilità del prodotto in tutta la filiera fino al punto vendita.

3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Retitalia S.p.A.

La Società profonde grande impegno nella diffusione di una cultura aziendale improntata al *framework 231.* Impegno che si traduce nell' attenzione all' aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in occasione di novelle normative al Decreto e/o di cambiamenti aziendali tali da avere significativi risvolti. Invero, Retitalia ha adottato la prima edizione del Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione del *27* marzo *2019,* provvedendo ad aggiornarlo in data 29 ottobre 2020, e in ultimo, a seguito le recenti novelle legislative del 2023 (nello specifico il D.lgs.24/2023 e L.137/2003), in data 04 febbraio 2025.

Le modifiche e le integrazioni al presente Modello organizzativo sono apportate dall'Organo amministrativo, anche su informativa dell'Organismo di Vigilanza, che ne cura l'aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assume decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

3.1 Gli obiettivi e le finalità perseguiti con l'adozione e il conseguente aggiornamento del Modello organizzativo di Retitalia S.p.A.

Con l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e il successivo aggiornamento la Società si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro, che lavorano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. "aree sensibili", di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;

- rendere consapevoli tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;

- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;

- migliorare la *governance* societaria e l'immagine della Società.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da **Confindustria** e da **Assopetroli** così come nel tempo aggiornate.

3.2 I "Destinatari" del Modello Organizzativo di Retitalia S.p.A.

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati da:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione;
- dirigenti;
- dipendenti;
- consulenti, collaboratori, fornitori, agenti, distributori ed eventuali *partner* nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

I soggetti così individuati sono di seguito definiti "Destinatari".

3.3 La costruzione del Modello Organizzativo di Retitalia S.p.A.

L'attività di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- nell'identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal Decreto attraverso l'analisi dei più rilevanti documenti aziendali (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, procedure interne, ecc.);
- nell'esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);
- nell'individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;

- nella definizione di *standard* di comportamento e di controllo ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;

- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;

- nell'individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello (di seguito "Organismo di Vigilanza" o OdV) con contestuale predisposizione del sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;

- nell'adozione del Codice Etico di Retitalia S.p.A.;

- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

3.4 La mappa delle attività "sensibili" di Retitalia S.p.A.

In conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate precedentemente, sono state individuate le attività "sensibili" della Società, tenendo conto dell'attuale operatività di Retitalia S.p.A. e della struttura organizzativa esistente.

La mappatura delle attività "sensibili" è allegata al Modello.

Le principali attività e i processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato di cui al Decreto sono:

- *Gestione delle attività commerciali*
- *Selezione e gestione dei partner commerciali*
- *Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e degli adempimenti amministrativi*
- *Gestione del contenzioso e dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria*
- *Gestione degli acquisti di beni e servizi*
- *Selezione e gestione del personale e sistema incentivante*
- *Gestione dei flussi finanziari*
- *Gestione note spese e delle carte di credito aziendali*
- *Gestione degli omaggi, delle liberalità e delle sponsorizzazioni*
- *Gestione della contabilità, predisposizione del bilancio e fiscalità*
- *Gestione della sicurezza informatica*
- *Gestione del sistema di prevenzione e protezione*
- *Gestione delle attività ad impatto ambientale*
- *Gestione delle attività assembleari ed operazioni sul capitale*

- *Gestione di marchi e brevetti*
- *Acquisizione e vendita impianti*
- *Gestione carte petrolifere*

3.5 La struttura del Modello Organizzativo di Retitalia S.p.A.

Il Modello si compone di una Parte Generale e delle seguenti Parti Speciali finalizzate al presidio delle attività a rischio precedentemente individuate:

- **Parte Speciale A**: Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo Patrimonio, reato di corruzione fra privati e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;

- **Parte Speciale B**: Delitti informatici e trattamento illecito di dati e reati in materia di violazione del diritto d'autore;

- **Parte Speciale C**: Delitti contro l'industria ed il commercio e delitti di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;

- **Parte Speciale D:** Reati societari;

- **Parte Speciale E:** Delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

- **Parte Speciale F:** Reati di criminalità organizzata, di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, contrabbando e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;

- **Parte Speciale G:** Reati ambientali;

- **Parte Speciale H:** Delitti contro la personalità individuale e reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

- **Parte Speciale I**: Reati tributari;

Parte Speciale L: Reati contro il patrimonio culturale. La mappatura delle attività sensibili non ha riscontrato profili di rischio ai reati transnazionali, ai reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, agli abusi di mercato, ai delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, ai reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, ai reati di razzismo e xenofobia ed al contrabbando. Tuttavia, e disposizioni di cui al presente

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e i principi generali di cui al Codice Etico Fungono da presidi generali di controllo alle categorie di reato sopra richiamate.

4 L'Organismo di Vigilanza di Retitalia S.p.A.

La Società ha attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso all'**Organismo di Vigilanza** (nel prosieguo anche "OdV"), dotato dei requisiti di seguito indicati e volto ad assicurare un'effettiva e efficace attuazione del Modello.

4.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Retitalia S.p.A.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati dei requisiti dettati dalla normativa, nonché dalle Linee Guida Confindustria. In particolare:

AUTONOMIA E INDIPENDENZA: l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all' Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari".

PROFESSIONALITÀ: ovvero possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei *curricula* dei possibili candidati e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia.

CONTINUITÀ D'AZIONE: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale.

ONORABILITÀ: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come di seguito specificate.

I requisiti sopra descritti devono essere verificati in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione.

La Società conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, si è orientata nella scelta di un Organismo collegiale composto da 3 membri nominato dal Consiglio di Amministrazione.

4.2 Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di **ineleggibilità** per i medesimi membri dell'OdV.

Non possono dunque essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento") e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

    1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal R. D. 267/ 1942;

    2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

    3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;

    4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;

    5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.lgs. 61/2002;

    6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

    7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;

- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni;

- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* D.lgs. 58/1998.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza **decadono** inoltre dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:

- siano condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;

- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono inoltre sospesi dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;

- applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;

- applicazione di una misura cautelare personale;

- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni, decade con la data di approvazione del bilancio relativo al terzo anno di esercizio ed è rieleggibile. La retribuzione dell'Organismo viene determinata dal CdA all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

4.3 I compiti dell'Organismo di Vigilanza di Retitalia S.p.A.

Per lo svolgimento dei propri compiti il Consiglio di Amministrazione attribuisce all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuo. Tuttavia, l'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, nel rispetto delle procedure aziendali, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informarne senza ritardo il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza per l'espletamento dei compiti ad esso demandati si avvale di tutte le funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività di:

- vigilanza sull'effettività del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete regole adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica che il Modello sia rispettato da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le regole definite e i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati evidenziati;
- vigilanza affinché il Codice Etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella Società;
- segnalazione al Consiglio di Amministrazione degli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;
- vigilanza sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;
- valuta e propone l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari, previo il necessario coordinamento con i responsabili delle competenti funzioni/aree aziendali.

4.4 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza di Retitalia S.p.A.

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della

Società e riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di *reporting:*

I. la prima su **base continuativa**;

II. la seconda a **cadenza semestrale**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, attraverso una relazione scritta che dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nel periodo, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV deve, altresì, predisporre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo, in cui si individuano le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi.

L'Organismo di Vigilanza può, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (c.d. "controlli a sorpresa").

L'Organismo potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione o, in generale, dall'Organo Amministrativo ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti).

4.5 Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di Retitalia S.p.A.

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente il rispetto del Modello.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di:

i) segnalazioni;

ii) informazioni.

L'Organismo di Vigilanza assicura la **massima riservatezza** in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, **a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite**, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

i) Le segnalazioni

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all'Organismo di Vigilanza di Retitalia S.p.A. ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico della Società nonché dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate "a rischio" e disciplinate nel Modello 231.

Le segnalazioni, qualora indirizzate all'Organismo di Vigilanza di Retitalia S.p.A., possono essere effettuate tramite piattaforma dedicata, accessibile al seguente indirizzo:

https://whistleblowing.retitalia.eu/#/

La presente piattaforma garantisce, tutelando la riservatezza del segnalante, la possibilità di presentare sia una segnalazione scritta che oralmente.

Inoltre, permette la possibilità di richiedere un incontro con l'Organismo di Vigilanza al fine di riferire personalmente la segnalazione. In tale caso, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza fissare l'incontro in un termine ragionevole e con modalità tali da garantire la tutela del segnalante.

Le segnalazioni relative a violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo potranno essere trasmesse anche tramite canale telefonico, sempre ad accesso esclusivo dell'Organismo di Vigilanza:

+39 02 49769115

Ovvero all'attenzione del Responsabile Compliance, qualora la segnalazione riguardi atti ovvero fatti non riconducibili alla violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

+39 340 1958528

I canali di segnalazione e la gestione degli stessi sono più approfonditamente individuati nelle modalità indicate nel par. 4.6 e individuate dalla procedura sulla gestione delle segnalazioni (cfr. procedura di segnalazione all'organismo di vigilanza (*whistleblowing)*

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute nell'ambito della sua competenza e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente il segnalante e il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione deve essere motivata; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al capitolo sul Sistema Disciplinare.

Infine, è possibile attivare la segnalazione anche tramite posta ordinaria, indirizzata nella seguente modalità:

Alla Cortese Attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Retitalia S.p.A.,

Via Gasparre Gozzi 1/A

20129 Milano (MI)

In particolare, il segnalante dovrà predisporre tre buste chiuse, ove:

- nella prima dovrà essere inserita la segnalazione;
- nella seconda gli eventuali dati del segnalante;
- entrambe dovranno essere inserite in una terza busta, che sarà inviata all'indirizzo della società, all'attenzione dell'OdV.

Questo consentirà all'OdV di utilizzare la documentazione relativa alla segnalazione tutelando la riservatezza del segnalante.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato (ad esempio ad un superiore gerarchico) in una modalità differente dai tre canali sopracitati la segnalazione dovrà essere trasmessa entro sette giorni al soggetto competente, informando della trasmissione il soggetto segnalante. Il soggetto che ha erroneamente ricevuto la segnalazione è tenuto a garantire la riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire protezione e riservatezza agli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Retitalia S.p.A. o delle persone accusate con colpa grave o con dolo.

ii) Le informazioni

L'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

All'Organismo di Vigilanza debbono essere obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (regioni, enti regionali e enti locali) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;
- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società;
- i verbali delle adunanze degli organi sociali.

In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, ciascuno deve rivolgersi immediatamente all'OdV.

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo, mediante le modalità e gli indirizzi precedentemente indicati.

4.6 Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti

Le segnalazioni di cui al precedente punto e, in generale, la disciplina relativa alla gestione delle segnalazioni di condotte illecite è stata profondamente novellata dal recente D. Lgs. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937, rubricato "Protezione delle persone che segnalano violazioni (*whistleblowing*)".

La nuova normativa prevede alcuni punti centrali: in primo luogo viene ampliato il novero delle condotte segnalabili, non più limitate alla violazione o alla commissione di condotte illecite come previste dal modello 231; in secondo luogo, la gestione delle segnalazioni è stata

disciplinata in termini di celerità della stessa, prevedendo una tempistica dettagliata e aumentando i diritti del segnalante (cfr. Procedura di segnalazione all'Organismo di Vigilanza (*whistleblowing*)); infine, è stato rafforzato il divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o *whistleblower*) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, in ossequio alle disposizioni normative di cui al capo III, art. 16 e ss.

Le segnalazioni possono riguardare, relativamente alla disciplina nazionale, illeciti penali, civili ed amministrativi o contabili. Inoltre, il perimetro delle segnalazioni le violazioni del diritto dell'Unione Europea, quali atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea; atti o omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali; atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità dell'Unione Europea nei settori indicati. Inoltre, nel perimetro delle segnalazioni rientrano gli illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni (anche presunte) del Modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui i destinatari del presente Modello siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Si evidenzia, in conformità alle disposizioni vigenti, che è vietato porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o *whistleblower*) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, in ossequio alle disposizioni normative di cui in ossequio alle disposizioni normative di cui al capo III, art. 16 e ss. del D.Lgs. 24/2023. Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo, come allo stesso modo sono nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti.

L'onere della prova, nei confronti del segnalante, grava sul datore di lavoro, il quale dovrà dimostrare che, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Inoltre, la tutela da atti in qualsiasi modo ritorsivi è assicurata per una più ampia platea di soggetti, come individuati dall'art. 3, comma V, quali: i facilitatori; le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi di lavoro che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente nonché agli enti di proprietà del Segnalante.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'ANAC, che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Mentre la dichiarazione di nullità degli eventuali atti ritorsivi permane di competenza dell'autorità giudiziaria.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del *whistleblower*, degli altri soggetti tutelati, o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al successivo Capitolo 6 “Sistema Disciplinare”.

Per il funzionamento dei canali di segnalazione individuati si rimanda alla procedura che regola la gestione delle segnalazioni nonché all’istruzione operativa relativa al funzionamento della piattaforma.

Le segnalazioni pervenute sono conservate a cura dell’OdV ovvero del Responsabile Compliance, soggetti individuati all’uopo dalla Società in ragione della sua competenza, che le valuta e, in caso di accertata violazione, provvede a proporre gli eventuali provvedimenti in conformità a quanto previsto alla successiva sezione dedicata al Sistema disciplinare nonché ad informare il Consiglio di Amministrazione per la prosecuzione nelle opportune sedi giudiziarie.

L’OdV ovvero il Responsabile Compliance, ciascuno per la propria competenza, nel corso dell’attività di indagine che segue la segnalazione, devono agire in modo da garantire che il Segnalante e i soggetti coinvolti non siano fatti oggetto di ritorsioni assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Ogni informazione, documentazione attestante le attività di controllo eseguita, *report*, verbali utili ai fini dell’investigazione della segnalazione sono conservati dall’OdV ovvero dal Responsabile Compliance, la conservazione delle segnalazioni è prevista per il periodo utile alla gestione e risoluzione della stessa, e comunque per un periodo non superiore a 5 anni.

5 Formazione e informazione

5.1 Disposizioni generali

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

Sessioni formative saranno organizzate nel tempo dalla Società, in forza dei criteri di obbligatorietà e reiterazione, nonché di quello eventuale della diversificazione.

Al termine delle attività formative è effettuata una verifica del grado di apprendimento e del livello di soddisfazione dei partecipanti.

La formazione e l'informativa sono gestite dall'Area Gestione del Personale, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

5.2 Comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali dall'Amministratore Delegato.

Tutti i Dipendenti e gli Apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza e accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o documenti su supporto informatico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un *set* informativo contenente il Modello e il Codice Etico, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

5.3 Formazione del personale

La **partecipazione alle attività formative** finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico è da ritenersi **obbligatoria**.

La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Disciplinare di seguito enucleato.

Retitalia S.p.A. prevedrà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza e i compiti ad esso assegnati dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

La Società provvederà ad istituire una specifica sezione della *intranet* aziendale, dedicata al tema - e aggiornata periodicamente - al fine di consentire ai soggetti interessati di conoscere in tempo reale eventuali modifiche, integrazioni o implementazioni del Codice Etico e del Modello.

5.4 Informativa ai "Terzi Destinatari"

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico tra i c.d. "Terzi Destinatari", quali consulenti, collaboratori, agenti, fornitori, distributori, *partner* commerciali e ulteriori soggetti esterni che operano per conto della Società.

L'informativa è assicurata attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale o con l'esplicito riferimento all'interno dei contratti in merito all'esistenza del Modello e del Codice Etico.

Retitalia S.p.A. provvede ad inserire nei contratti con le terze parti con cui opera apposite clausole che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

6 Il Sistema Disciplinare

6.1 Profili generali

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal D.lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

È fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.
Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

A seguito della comunicazione dell'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente; tale procedura d'accertamento è condotta dagli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

Retitalia S.p.A., attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede dunque ad irrogare con coerenza, imparzialità, e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di

regolamentazione dei rapporti di lavoro; le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

6.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che determinano:

- la commissione di illeciti penali, civili, amministrativi ovvero contabili ovvero la violazione degli interessi finanziari dell'Unione Europea, della libertà di circolazione ovvero atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità dell'Unione Europea nei settori indicati; nonché la violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società;
- la violazione delle misure di riservatezza poste a tutela dei *whistleblower*;
- la commissione di qualsiasi forma di ritorsione che provoca o può provocare in via diretta o indiretta un danno ingiusto alla persona alla persona segnalante o agli altri soggetti tutelati dalla norma;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;

costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.
Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio (di seguito CCNL).

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

Biasimo inflitto verbalmente: si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una **lieve inosservanza** delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Biasimo inflitto per iscritto: si applica in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente.

Multa o sospensione dalla retribuzione e dal servizio: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento **non conforme o non adeguato** alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello, la violazione delle misure a tutela della riservatezza del

segnalante o la presentazione di segnalazioni che risultino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave.

La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al Decreto, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed al Codice Etico adottato dalla Società o in ordine a tematiche ad essi relative.

La multa non può superare l'importo di quattro ore di retribuzione. La sospensione dalla retribuzione e dal servizio non può essere disposta per più di dieci giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

Licenziamento per motivi disciplinari: si applica in caso di adozione di un **comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni** del presente Modello che, **ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati** dal Decreto, **leda l'elemento fiduciario** che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

- redazione di documentazione incompleta o non veritiera (ad esempio, documenti indirizzati alla Pubblica Amministrazione, documenti contabili, ecc.);
- omessa redazione della documentazione prevista dal Modello;
- commissione di illeciti penali, civili, amministrativi o contabili nonché violazione del diritto dell'Unione Europea relativamente a interessi finanziari dell'Unione, atti o omissioni riguardanti il mercato interno e che compromettono la libera circolazione, nonché atti o comportamenti che vanificano l'oggetto e finalità delle normative dell'Unione; violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni;
- violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o del contenuto delle segnalazioni;
- la commissione di qualsiasi forma di ritorsione che provoca o può provocare in via diretta o indiretta un danno ingiusto alla persona alla persona segnalante o agli altri soggetti tutelati dalla norma;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

6.3 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni, così come la violazione delle misure a tutela dei *whistleblower* o ancora la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.
Costituisce illecito disciplinare anche:

- la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto;
- la commissione di illeciti penali, civili, amministrativi ovvero contabili ovvero la violazione degli interessi finanziari dell'Unione Europea, della libertà di circolazione ovvero atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità dell'Unione Europea nei settori indicati; nonché la violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società;
- la violazione delle misure di riservatezza poste a tutela dei *whistleblower*;
- la commissione di qualsiasi forma di ritorsione che provoca o può provocare in via diretta o indiretta un danno ingiusto alla persona alla persona segnalante o agli altri soggetti tutelati dalla norma;
- la presentazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

6.4 Le sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Sindaci e dei Revisori

Nei confronti degli Amministratori che abbiano:

- la commissione di illeciti penali, civili, amministrativi ovvero contabili ovvero la violazione degli interessi finanziari dell'Unione Europea, della libertà di circolazione ovvero atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità dell'Unione Europea nei settori indicati; nonché la violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società;

- la violazione delle misure di riservatezza poste a tutela dei *whistleblower*;
- la commissione di qualsiasi forma di ritorsione che provoca o può provocare in via diretta o indiretta un danno ingiusto alla persona alla persona segnalante o agli altri soggetti tutelati dalla norma;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;

il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato unitamente al Collegio Sindacale dall'OdV, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria, tenuto conto della gravità del fatto, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombenti previsti dalla legge.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale o dei Revisori, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

6.5 Le sanzioni nei confronti dei "Terzi Destinatari"

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte di consulenti, collaboratori, fornitori, agenti, distributori e *partner* commerciali da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.