



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
EX D.LGS. 231/2001**

**PARTE GENERALE**

<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione delle modifiche</b>	<b>Approvazione</b>
1	07/08/2024	Prima emissione	Assemblea dei soci

# INDICE

## PARTE GENERALE

<b>GLOSSARIO</b> .....	<b>4</b>
<b>PREMESSA</b> .....	<b>7</b>
<b>1. CAPITOLO: DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO</b> .....	<b>7</b>
1.1. INTRODUZIONE .....	7
1.2. AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE. ....	8
1.3. FATTISPECIE DI REATO. ....	8
1.4. APPARATO SANZIONATORIO.....	10
1.5. DELITTI TENTATI.....	12
1.6. VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.....	12
1.7. REATI COMMESSI ALL'ESTERO. ....	14
1.8. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO. ....	14
1.9. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO. ....	15
1.10. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI .....	17
<b>2. CAPITOLO: MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TRIVELLAZIONI ITALIA SRL</b> 19	
2.1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TRIVELLAZIONI ITALIA SRL .....	19
2.2. I DESTINATARI DEL MODELLO .....	19
2.3. LA METODOLOGIA ADOTTATA.....	20
2.4. LA GOVERNANCE AZIENDALE E IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI. ....	20
<b>3. CAPITOLO: MAPPATURA E PROTOCOLLI</b> .....	<b>21</b>
3.1. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ O PROCESSI "SENSIBILI".....	21
3.2. I PROTOCOLLI .....	22
3.3. LA STRUTTURA DEI PROTOCOLLI.....	22
<b>4. CAPITOLO: CODICE ETICO</b> .....	<b>23</b>
<b>5. CAPITOLO: L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>24</b>
5.1. COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA .....	24
5.2. REQUISITI DI NOMINA E CAUSE DI INELEGGIBILITÀ.....	25
5.2.1. <i>Professionalità</i> .....	25
5.2.2. <i>Autonomia e indipendenza</i> .....	26
5.2.3. <i>Continuità di azione</i> .....	26
5.2.4. <i>Ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza</i> . ....	26
5.3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI TRIVELLAZIONI ITALIA SRL.....	28
5.3.1. <i>Attestazioni e dichiarazioni</i> .....	28
5.3.2. <i>Attività e poteri</i> .....	29
5.4. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI TRIVELLAZIONI ITALIA SRL. ....	30
5.4.1. <i>Convocazione, adunanze e documentazione</i> .....	30
5.4.2. <i>Coordinamento con gli altri organi societari</i> .....	31
5.4.3. <i>Reporting nei confronti degli organi societari</i> .....	31
5.4.4. <i>Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	31
5.4.5. <i>Segnalazioni</i> .....	32
5.4.6. <i>Informazioni</i> .....	33
5.4.7. <i>Obbligo di riservatezza</i> .....	33
5.4.8. <i>Segnalazioni di illeciti e tutela del segnalante (Whistleblowing)</i> .....	33
5.4.9. <i>Budget di funzionamento dell'Organismo</i> .....	35
<b>6. CAPITOLO: SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>36</b>
6.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	36
6.2. CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	36
6.3. PERSONALE DIPENDENTE E SOMMINISTRATO.....	39

6.4.	AMMINISTRATORE UNICO (O MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE).....	41
6.5.	MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE .....	42
6.6.	SOGGETTI TERZI.....	42
6.7.	MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	42
6.8.	PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI .....	43
<b>7.</b>	<b>CAPITOLO: PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....</b>	<b>45</b>
7.1.	PREMESSA.....	45
7.2.	DIPENDENTI E COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI. ....	45
7.3.	ALTRI DESTINATARI. ....	46
7.4.	ATTIVITÀ DI FORMAZIONE. ....	46
<b>8.</b>	<b>CAPITOLO: CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....</b>	<b>48</b>
8.1.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO. ....	48

### **ALTRI DOCUMENTI, PARTI INTEGRANTI DEL MODELLO**

GUIDA AI REATI PREVISTI DAL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO

PROTOCOLLI DI CONTROLLO E PRESIDII SPECIFICI

## **GLOSSARIO**

### Attività Sensibili (anche “a Rischio”)

Attività o processi aziendali nel cui ambito potrebbero astrattamente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione di reati.

### Collaboratori

Soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino 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.

### Consulenti

Coloro i quali forniscono informazioni e pareri ed assistono la Società nello svolgimento di determinati atti, in forza di accertata esperienza e pratica in specifiche materie.

### Decreto 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

### Destinatari

I soggetti ai quali si applicano tutte le disposizioni del Modello.

### Dipendenti

Persone 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, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato.

### Ente

Ai sensi del Decreto 231, qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico.

### Fornitori

Coloro che forniscono beni o servizi in favore di Trivellazioni Italia Srl.

### Modello

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo e i suoi allegati, nonché gli altri documenti elencati in premessa come facenti parte integrante del Modello.

### Organismo di Vigilanza (anche “Organismo” o “OdV”)

Organismo della Società che, dotato di autonomi poteri d’iniziativa e controllo, ha il compito di vigilare sull’adeguatezza, sul funzionamento, sull’osservanza e sull’aggiornamento del Modello, ai sensi dell’art. 6 del d.lgs. 231.

### Partner

Controparti contrattuali con cui Trivellazioni Italia Srl addivene a forme di collaborazione contrattualmente regolate (es. joint venture, ATI).

### Protocollo

Soluzioni organizzative, comportamentali e di controllo attuate dal Vertice aziendale, dal Management operativo e da altro personale per garantire la ragionevole assicurazione circa la legittimità delle azioni condotte, la protezione del patrimonio e il corretto utilizzo di tutte le risorse, in particolare di quelle finanziarie.

### Pubblici ufficiali

*Ai sensi dell’art. 357 del codice penale, sono “coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”.*

### Incaricato di pubblico servizio

*Ai sensi dell’art. 358 del codice penale sono “coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”.*

### Reato

I reati di cui agli artt. 24 e seguenti del Decreto 231, i reati previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146 di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, nonché ogni altra fattispecie di reato per la quale in futuro venisse prevista la responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto 231.

### Società

Trivellazioni Italia Srl, con sede in Campoli del Monte Taburno (BN) alla C.da Marzano.

### Soggetti Apicali

Gli Esponenti Aziendali ed i soggetti che, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione ed il controllo della Società (es. membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, Direttori Generali, ecc.).

### Soggetti Subordinati o Subalterni

Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di Soggetti Apicali.

### Soggetti Pubblici

Le amministrazioni pubbliche, quindi le aziende e le amministrazioni dello Stato, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale, i concessionari di servizi pubblici, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio, nonché i componenti degli Organi comunitari, i funzionari e gli agenti assunti a contratto a norma dello statuto dei funzionari delle comunità europee, le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le comunità europee che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle comunità europee, i membri o gli addetti a enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono le comunità europee e coloro che, nell'ambito di altri stati membri dell'Unione Europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.

## **PREMESSA**

Il presente documento è stato redatto ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 allo scopo di descrivere le regole, le norme comportamentali e di controllo che disciplinano l'organizzazione e la gestione di Trivellazioni Italia Srl.

Trivellazioni Italia Srl è una società a responsabilità limitata costituita nel 2008 e svolge attività di trivellazioni, perforazioni e preparazione dei relativi cantieri, nonché tutte le ulteriori attività meglio descritte nella visura CCIAA..

### **1. CAPITOLO: DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.**

#### **1.1. Introduzione.**

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "d.lgs. 231/2001" o "Decreto"), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della *"responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato"*.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il d.lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i cc.dd. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si aggiunge a quest'ultima.

Il d.lgs. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è tuttavia esclusa se la stessa ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione

e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **1.2. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.**

Secondo il d.lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa, se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **1.3. Fattispecie di reato.**

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del d.lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5, comma 1*, del decreto stesso – possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione e il suo patrimonio (richiamati dagli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall'art. 24-*bis* d.lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (richiamati dall'art. 24-*ter* d.lgs. 231/2001);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (richiamati dall'art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (richiamati dall'art. 25-*bis.1* d.lgs. 231/2001);

- reati societari (richiamati dall'art. 25-ter d.lgs. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater d.lgs. 231/2001);
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25-quater.1 d.lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (richiamati dall'art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001);
- reati in materia di abusi di mercato (richiamati dall'art. 25-sexies d.lgs. 231/2001) e relativi illeciti amministrativi (art. 187-quinquies TUF);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (richiamati dall'art. 25-septies d.lgs. 231/2001);
- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25-octies d.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti ((e trasferimento fraudolento di valori (richiamati dall'art. 25-octies.1 d.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (richiamati dall'art. 25-novies d.lgs. 231/2001);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria(richiamato dall'art. 25-decies d.lgs. 231/2001);
- reati ambientali (richiamati dall'art.25-undecies d.lgs. 231/2001);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (richiamato dall'art. 25-duodecies d.lgs. 231/2001);
- reati di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (razzismo e xenofobia – richiamati all'art.25-terdecies del d.lgs. 231/2001);
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, (richiamati all'art.25-quaterdecies del d.lgs. 231/2001);

- reati contro la salute pubblica e l'integrità fisica della collettività ai sensi dell'art.12 della legge n.9/2013 ("enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva");
- reati tributari, introdotti dal D. Lgs. 124/2019 "*Decreto fiscale collegato alla legge di bilancio 2020*" (richiamati all'art.25-quinquiesdecies del d.lgs. 231/2001);
- contrabbando (richiamato all'art.25-sex-decies del d.lgs. 231/2001);
- delitti contro il patrimonio culturale (richiamati all'art.25-septies-decies del d.lgs. 231/2001);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (richiamato all'art. 25-duodevices del d.lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (richiamati dall'art. 10 della l. 16 marzo 2006, n. 146, di "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001*").

Per maggiori approfondimenti sulle singole categorie di reati e sulle diverse ipotesi si fa rinvio all'apposito documento denominato "Guida ai reati previsti dal D. Lgs. 231/2001".

#### **1.4. Apparato sanzionatorio.**

Sono previste dal d.lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;

- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l’importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste<sup>1</sup>e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell’attività della società (in luogo dell’irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all’art. 15 del d.lgs. 231/2001.

---

<sup>1</sup> Si tratta in particolare di: reati contro la pubblica amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001; delitti informatici e trattamento illecito di dati, di cui all’art. 24-*bis* d.lgs. 231/2001; delitti di criminalità organizzata, di cui all’art. 24-*ter* d.lgs. 231/2001; taluni delitti contro la fede pubblica, di cui all’art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001; taluni delitti contro l’industria e il commercio, di cui all’art. 25-*bis*.1 d.lgs. 231/2001; delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, di cui all’art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001; pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all’art. 25-*quater*.1d.lgs. 231/2001 delitti contro la personalità individuale, di cui all’art. 25-*quinqies* d.lgs. 231/2001; delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui all’art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001; delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, di cui all’art. 25-*octies* d.lgs. 231/2001; delitti in materia di violazione del diritto d’autore, di cui all’art. 25-*novies* d.lgs. 231/2001; reati ambientali, di cui all’art.25-*undecies* d.lgs. 231/2001 e taluni reati transnazionali, di cui all’art. 10 l. 146/2006

## **1.5. Delitti tentati.**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

## **1.6. Vicende modificative dell'ente.**

Il d.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del d.lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del d.lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

- la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
- l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del d.lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la

reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

### **1.7. Reati commessi all'estero.**

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### **1.8. Procedimento di accertamento dell'illecito.**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale nell'ambito del quale all'ente spettano le garanzie previste per l'imputato e si applicano le disposizioni di cui al codice di procedura penale, ove applicabili.

### **1.9. Modelli di organizzazione, gestione e controllo.**

Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che:

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

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

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

Il d.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il d.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei 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.

Si rileva, inoltre, che ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico della sicurezza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di seguito anche "TUS") il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001 deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello deve, altresì, prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- il riesame e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

#### **1.10. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti**

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001*; di seguito, “Linee guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Sul punto le Linee guida suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo:

- identificazione dei rischi;

- progettazione di un sistema di controllo preventivo;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo.

Nella predisposizione del presente Modello, Trivellazioni Italia Srl si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria (salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla propria particolare struttura organizzativa).

Particolare importanza assumono inoltre le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal management e dal personale aziendale, finalizzate ad assicurare:

- efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
- attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia verso l'interno;
- conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme ed alle politiche interne.

## **2. CAPITOLO: MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TRIVELLAZIONI ITALIA SRL.**

### **2.1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Trivellazioni Italia Srl.**

Il Modello di organizzazione e gestione di Trivellazioni Italia Srl si compone di:

- Codice Etico, documento che definisce la mission aziendale, gli strumenti, i principi etici e i valori di riferimento cui la Società si ispira per il suo perseguimento;
- Parte Generale, che si ispira ai valori e principi sanciti dal Codice Etico, in cui sono descritti il processo di definizione e le regole di funzionamento del Modello di organizzazione e gestione, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- Parte Speciale:
  - Guida ai reati previsti dal Decreto 231;
  - Protocolli di controllo e presidi specifici;
  - Mappatura delle aree di rischio.

Si considerano parti integranti il Modello Organizzativo i documenti aziendali afferenti al sistema di gestione nell'ambito dei quali risultano descritti la *governance* societaria, l'assetto organizzativo e la struttura dei controlli aziendali quali, a titolo esemplificativo:

- disposizioni organizzative;
- procedure, linee guida e istruzioni operative;
- sistema di gestione in materia di sicurezza sul lavoro (S.G.S.L.).

Tali documenti sono conservati e aggiornati a cura delle funzioni competenti.

### **2.2. I Destinatari del Modello**

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

- Dall'Amministratore unico;
- dai Dipendenti;
- dai Consulenti, dai Collaboratori, dai Fornitori e Partners coinvolti anche di fatto nelle attività di Trivellazioni Italia Srl considerate a rischio ai fini della citata normativa e che non sono dotati di un proprio modello organizzativo per la parte di specifico riferimento (c.d. Terzi);
- nonché da 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”.

### **2.3. La metodologia adottata.**

Il processo seguito per la predisposizione e formalizzazione del Modello ha previsto le seguenti attività:

- analisi del quadro generale di controllo della Società (statuto, organigramma, sistema normativo e di conferimento di poteri e deleghe ecc.);
- analisi dell’operatività aziendale al fine di identificare le “attività o i processi sensibili”, ovvero le attività o i processi nel cui ambito possono essere commesse le tipologie di reato considerate e le unità organizzative coinvolte;
- analisi e valutazione dell’effettiva esposizione al rischio di commissione dei reati e dei passi procedurali e controlli in essere;
- redazione di appositi Protocolli (uno per ogni attività/processo “sensibile”) per descrivere i controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della Società atti a prevenire la commissione dei reati nonché a disciplinare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- segnalazione di modifiche e integrazioni alle procedure e/o ai controlli e loro implementazione;
- definizione, ove necessario, di modifiche e integrazioni ai controlli e loro implementazione;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto e definizione dei flussi informativi nei suoi confronti e tra questo e l’Amministratore unico.
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e/o dei Protocolli.

### **2.4. La *governance* aziendale e il sistema dei controlli interni.**

I principi del governo societario sono posti dallo Statuto e dalle altre fonti di grado subordinato.

Il Sistema dei controlli interni per la Società è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure attraverso le quali le singole strutture organizzative concorrono al conseguimento degli obiettivi aziendali e delle seguenti principali finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Le variazioni organizzative che interessano le funzioni aziendali in parola, unitamente agli aggiornamenti dell'organigramma, vengono portati a conoscenza di tutto il personale dipendente con adeguata e tempestiva comunicazione, tramite apposite disposizioni aziendali.

Il personale di qualsiasi funzione e grado deve essere sensibilizzato sulla necessità dei controlli, conoscendo il proprio ruolo e impegnandosi nello svolgimento dei controlli stessi.

I meccanismi regolatori devono essere attuati in tutta l'azienda, anche se con diversi livelli di coinvolgimento e di responsabilità.

### **3. CAPITOLO: MAPPATURA E PROTOCOLLI.**

#### **3.1. Individuazione delle attività o processi "sensibili".**

Con riferimento alle fattispecie di reato precedentemente indicate e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, sono state identificate le fattispecie astrattamente applicabili alla realtà dell'ente.

Successivamente si è proceduto ad individuare per ogni categoria di reato le attività ed i processi "sensibili".

Al fine di individuare specificamente e in concreto le aree a rischio all'interno della Società, si è proceduto ad un'analisi della struttura societaria ed organizzativa di Trivellazioni Italia Srl.

Detta analisi è stata condotta tramite interviste con il personale dipendente ed apicale, utilizzando la documentazione relativa alla Società nonché tutte le indicazioni rivenienti dalla dottrina, giurisprudenza e dalla best practice.

Tutto ciò ha consentito una verifica capillare dei processi aziendali di volta in volta coinvolti e quindi un'individuazione tra essi di quelli suscettibili di essere considerati "aree a rischio".

### **3.2. I protocolli.**

Per ognuna delle attività “sensibili” individuate è stata avviata un'attività per la predisposizione di uno specifico protocollo contenente la descrizione sintetica dei controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente.

**I controlli così definiti, distinti tra “generali”, presenti in tutte le attività sensibili e “specifici” applicati alle singole attività sensibili, sono stati formalizzati all'interno dei singoli protocolli di controllo parti integranti del Modello.**

### **3.3. La struttura dei protocolli.**

Nella compilazione dei protocolli è stato adottato uno schema di riferimento composto dalle seguenti categorie di informazioni:

**a. Considerazioni preliminari sull' Attività "sensibile":**

- Definizione dei processi/attività a rischio.

**b. Reati associabili:**

- Elenco dei reati associabili ai processi/attività a rischio in esame e relativi riferimenti normativi.

**c. Sistema dei controlli:**

Definizione dei punti di controllo generali e specifici orientati su:

- Presidi etici inerenti all'attività o al processo;
- Esistenza di procedure/linee guida formalizzate;
- Tracciabilità e verificabilità ex-post del processo di decisione, autorizzazione svolgimento dell'attività sensibile tramite adeguati supporti documentali/informatici;
- Separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- Esistenza di un sistema di deleghe coerentemente con le responsabilità organizzative assegnate.

**d. Rapporti con l'Organismo di Vigilanza:**

- Disciplina delle segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.
- Specificazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza con l'indicazione delle relative funzioni responsabili.
- Eventuali indicazioni specifiche sull'operatività dell'Organismo di Vigilanza nell'attività o processo a rischio.

#### **4. CAPITOLO: CODICE ETICO.**

La Società ha sempre attribuito particolare attenzione all'obiettivo dell'impegno sociale, nella convinzione che la competitività fra le imprese si deve indissolubilmente accompagnare non solo alla sensibilità etica, ma anche al coinvolgimento sociale e al rispetto dell'ambiente.

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici e comportamentali al fine di sottolineare la rilevanza di comportamenti improntati a rigore e integrità che costituiscono alcuni dei principali valori posti alla base del modello culturale aziendale, la Società ha adottato un Codice Etico.

Tale documento costituisce uno strumento di cultura aziendale teso ad evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione chiara delle principali regole da rispettare e con l'avvertenza che comportamenti difforni potranno essere sanzionati; in particolare è ribadito il principio che la Società chiede ai propri dipendenti (ma anche a collaboratori e consulenti esterni) un comportamento improntato secondo principi di ferrea onestà.

L'orientamento all'etica - e cioè alla riservatezza, alla lealtà e all'onestà dei comportamenti verso l'esterno e verso l'interno - rappresenta, infatti, in un contesto economico caratterizzato da una forte e sempre maggiore competitività, uno strumento di grande utilità per affrontare le sfide attuali e future e per offrire un contributo concreto al conseguimento degli obiettivi aziendali, trasformando in vantaggio competitivo e in migliori relazioni aziendali la conoscenza e l'apprezzamento da parte del mercato del modo di operare della Società.

La scelta di adottare un Codice Etico vuole essere un segnale di trasparenza e di correttezza da parte della Società, una sorta di "dichiarazione di principi", che si traducono in regole indirizzate a tutti i soggetti cui i predetti documenti si rivolgono, vale a dire l'amministratore, i dipendenti ed anche i consulenti e, in generale, i terzi che entrino in contatto con la Società.

Al codice si è voluto conferire un valore che non fosse meramente esortativo e pertanto le direttive in esso contenute sono da considerarsi vincolanti a tutti gli effetti ed è infatti previsto un sistema di vigilanza volto a sanzionare eventuali comportamenti difforni, che costituirebbero *"un'infrazione ai principi deontologici e ai doveri di correttezza nei confronti sia dei clienti sia della Società"*.

## **5. CAPITOLO: L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001 l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati, se l'organo dirigente ha:

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

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal d.lgs. 231/2001.

### **5.1. Composizione, nomina e durata**

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera dell'Assemblea dei soci che ne determina il numero dei componenti e il compenso.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica per il periodo indicato nella delibera di nomina e, comunque, fino alla data di nomina dell'organismo successivo.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più membri, l'Assemblea dei soci, su segnalazione dell'Amministratore Unico, provvede alla loro sostituzione mediante delibera di nuova nomina assunta con le modalità descritte in precedenza. I membri così nominati durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i membri da essi sostituiti.

L'Organismo di Vigilanza, nel momento in cui viene a mancare la maggioranza dei suoi membri, si intende decaduto. L'Assemblea dei soci dovrà provvedere alla nuova costituzione mediante la procedura indicata al punto 1 del presente articolo.

I membri dell'Organismo sono rieleggibili e possono essere revocati al venir meno dei requisiti specificati di seguito, ovvero in caso di violazione dei doveri di riservatezza in ordine alle informazioni ricevute in occasione del mandato.

## 5.2. Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità

Le Linee guida delle maggiori associazioni di categoria (fra cui Confindustria) individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare:

- i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono: l'inserimento di un organismo di vigilanza "*come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile*", l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni e attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- il connotato della professionalità deve essere riferito al "*bagaglio di strumenti e tecniche*" necessarie per svolgere efficacemente l'attività dell' organismo di vigilanza;
- la continuità di azione garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni.

Ulteriore requisito è quello dell'*onorabilità* ovvero di assenza di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza come di seguito indicate.

Tali requisiti sono stati ulteriormente declinati e integrati dalla giurisprudenza di legittimità e di merito.

### 5.2.1. Professionalità.

Possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza i soggetti, interni o esterni alla società, che abbiano i necessari requisiti di professionalità e di conoscenza delle problematiche relative al sistema ed alle procedure di controllo interno.

A mero titolo di esempio, i membri dell'Organismo di Vigilanza debbono possedere conoscenze di tecniche di campionamento statistico, di analisi di valutazione dei rischi, di analisi dei sistemi di controllo interno, di intervista e di elaborazione dei questionari, di metodologia di individuazione delle frodi.

Debbono inoltre avere una preparazione giuridica con particolare riferimento alle norme in materia di diritto penale societario, di responsabilità amministrativa degli enti e di reati societari.

### **5.2.2. Autonomia e indipendenza**

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono essere scelti tra persone che non rivestono ruoli operativi all'interno dell'azienda.

L'Organismo di Vigilanza deve essere svincolato da rapporti gerarchici rispetto ai responsabili dei settori di attività sottoposti al controllo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non dovranno, a garanzia della loro posizione *super partes*:

- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio. E' esclusa, al riguardo, la valutazione del mero rapporto d'impiego nell'ipotesi di membro interno;
- essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società
- essere stretti familiari di Amministratori della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti.

### **5.2.3. Continuità di azione**

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono essere scelti tra persone che possano garantire continuità di azione, per dare garanzia dell'effettiva, costante ed efficace applicazione del Modello Organizzativo.

L'Organismo si riunisce con periodicità almeno trimestrale.

### **5.2.4. Ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza.**

Nel nominare il componente dell'Organismo di Vigilanza l'organo amministrativo della Società ha espressamente tenuto conto delle seguenti cause di ineleggibilità.

Non possono essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza passata in giudicato, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (cd. 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 regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

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 Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61;
  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 legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
  - coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

L'eventuale **revoca** del componente dell'Organismo dovrà essere deliberata dall'organo amministrativo 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.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è **sospeso** 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 legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza **decade** dalla carica nel momento in cui sia successivamente alla nomina:

- condannato 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 abbia violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

### **5.3. L'Organismo di Vigilanza di Trivellazioni Italia Srl**

In ottemperanza a quanto stabilito dal d.lgs. 231/2001 e alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, il Modello di Trivellazioni Italia Srl rimette all'Organo Amministrativo l'identificazione della struttura del proprio organismo di vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza") sulla base di una delle seguenti possibili soluzioni:

- organismo monocratico;
- organismo collegiale composto da due o più membri.

Ciascun componente dell' Organismo di Vigilanza ha diritto ad un voto. In caso di organismo composto da due membri, il voto del Presidente prevale.

#### **5.3.1. Attestazioni e dichiarazioni**

All'atto del conferimento dell'incarico, il componente dell'Organismo di Vigilanza rilascerà una dichiarazione nella quale attesterà il possesso dei requisiti di autonomia ed indipendenza nonché di onorabilità ed incompatibilità.

Nell'ipotesi di componente esterno, questi rilascerà - all'atto del conferimento dell'incarico - una dichiarazione:

- che attesti l'assenza, in capo a sé, di ragioni ostative ovvero di inopportunità (conflitti di interesse, rapporti di parentela con Amministratori) all'assunzione dell'incarico;

- nella quale dichiararsi di essere stato adeguatamente informato delle regole comportamentali ed etiche che la Società ha adottato, che egli farà proprie nell'espletamento dell'incarico;
- che preveda l'impegno alla riservatezza dei dati e delle informazioni assunti nell'ambito dell'esercizio dell'attività di membro dell'organismo.

### **5.3.2. Attività e poteri**

L' Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività:

- a) vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- b) vigila, mediante il raffronto concreto tra le condotte poste in essere dalle unità organizzative della società e le procedure previste nel Modello, sul rispetto dei protocolli stabiliti dal Modello;
- c) disamina la reale capacità del Modello di prevenire le condotte criminose;
- d) disamina la reale capacità del Modello di prevenire le condotte in contrasto con i principi del Codice Etico;
- e) segnala all'Organo Amministrativo la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello in relazione ai cambiamenti e alle esigenze della società e alle eventuali modifiche legislative;
- f) redige, con cadenza annuale una relazione contenente:
  - le attività svolte durante l'anno;
  - le violazioni del Modello riscontrate;
  - gli aggiornamenti da porre in essere;
  - le linee operative del programma di lavoro per l'anno successivo.

Detta relazione deve essere trasmessa all'ufficio Societario che provvederà a comunicarla all'Amministratore unico

- g) sovrintende e monitora l'attività di formazione del personale in materia 231 svolta dall'Unità Organizzativa aziendale preposta;
- h) formula un parere preventivo e non vincolante nell'ambito del procedimento di erogazione delle sanzioni disciplinari previste dal modello.

Nel caso in cui l'Organismo riscontrasse violazioni del Modello di organizzazione oppure condotte illegittime e/o illecite, lo stesso deve immediatamente comunicare tali violazioni all'Amministratore unico per concordare gli opportuni provvedimenti.

Nello svolgimento delle attività all' Organismo di Vigilanza sono attribuiti i più ampi poteri di ispezione e controllo al fine di vigilare sul funzionamento del Modello Organizzativo.

In particolare, i singoli membri o l'Organismo di Vigilanza nella sua collegialità possono:

- accedere a tutta la documentazione aziendale necessaria per l'espletamento dei controlli e delle verifiche;
- intervistare tutti i responsabili di funzione aziendale ed i loro collaboratori;
- recepire tutte le informazioni provenienti dai dipendenti, dai responsabili di funzione, dall'organo amministrativo e da soggetti terzi alla società utili per lo svolgimento dell'attività di vigilanza.

#### **5.4. Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza di Trivellazioni Italia Srl.**

##### **5.4.1. Convocazione, adunanze e documentazione.**

L'Organismo di Vigilanza si riunisce previa convocazione dell'ODV monocratico o del Presidente in caso di composizione collegiale, che ne definisce data, ora, luogo e ordine del giorno.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, è rimessa all'Organismo stesso che si dota di un apposito "Regolamento".

Il "Regolamento" viene inviato all'Organo Amministrativo per opportuna presa d'atto.

La documentazione inerente all'attività dell'Organismo, quale i verbali delle riunioni, e qualsiasi altra documentazione raccolta durante l'attività, sarà conservata a cura dell'Organismo in un archivio ad accesso limitato ai soli membri dello stesso.

Nessuna funzione interna o esterna può avere accesso, senza autorizzazione, agli atti dell'Organismo. Le modalità specifiche di accesso sono oggetto di disciplina nell'ambito del "Regolamento".

#### **5.4.2. Coordinamento con gli altri organi societari**

L'Organismo di Vigilanza può partecipare alle riunioni aziendali tra l'Amministratore unico e le altre dipendenti funzioni aziendali.

L'Organismo, inoltre, promuove l'implementazione di scambi informativi periodici con le funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dall'Amministratore unico per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello.

#### **5.4.3. Reporting nei confronti degli organi societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Amministratore unico in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità attraverso una linea di reporting annuale che prevede la redazione di una relazione scritta.

In particolare, la relazione indica l'attività svolta nel periodo di riferimento, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può 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 (cosiddetti controlli a sorpresa).

L'Organismo di Vigilanza può sentire l'Amministratore unico ogni qualvolta lo ritenga opportuno; parimenti all'Organismo è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni allo stesso Amministratore unico.

#### **5.4.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello organizzativo adottato da Trivellazioni Italia Srl ai fini del Decreto, tutte le strutture aziendali sono tenute a un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, attraverso l'invio di:

- segnalazioni;  
o
- informazioni.

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

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata e archiviata dall'Organismo di Vigilanza. L'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'Organismo e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

#### **5.4.5. Segnalazioni**

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- (i) norme richiamate dal Codice Etico;
- (ii) principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate nel Modello, dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Modello.

Le segnalazioni, anche in forma anonima, possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- posta elettronica, all'indirizzo mail gestito dallo stesso OdV e pubblicato sul sito internet della società;
- posta fisica, indirizzata all'OdV presso la sede sociale.

L'elenco aggiornato dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, completo dei riferimenti utili per l'utilizzo delle modalità sopra indicate è pubblicato sulla rete informatica aziendale e mantenuto aggiornato a cura dell'Ufficio Societario.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto ogni decisione.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto al capitolo sul Sistema Sanzionatorio.

L'Organismo agisce in modo da garantire gli 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 della Trivellazioni Italia Srl o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

#### **5.4.6. Informazioni**

I Destinatari del Modello, ognuno per la parte di propria competenza, sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni dettagliatamente indicate nell'allegato documento "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza".

#### **5.4.7. Obbligo di riservatezza**

I membri dell'Organismo sono tenuti al vincolo di riservatezza in ordine ad ogni dato, documento o situazione di cui vengano a conoscenza nell'ambito dell'espletamento dell'incarico ed in tal senso sottoscriveranno, all'atto dell'accettazione della carica, una dichiarazione di impegno specifica.

La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce giusta causa di immediata revoca dell'incarico. L'accertamento dell'eventuale violazione e della decisione della conseguente revoca è di competenza dell'Amministratore unico.

#### **5.4.8. Segnalazioni di illeciti e tutela del segnalante (Whistleblowing)**

Il D.Lgs. 24/2023, nel recepire le indicazioni della Direttiva (UE) 2019/1937, ha raccolto in un unico testo normativo la disciplina relativa alla protezione dei c.d. segnalanti, ovvero delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In generale, la nuova normativa prevede 3 canali di segnalazione (interno, esterno e di divulgazione pubblica o di denuncia all'A.G.) da utilizzare in via progressiva e sussidiaria, sia nel settore pubblico che in quello privato.

Concentrando l'attenzione sui canali di segnalazione interni, va evidenziato che l'Ente che ha adottato un Modello Organizzativo 231 può scegliere di affidare la gestione del canale di segnalazione interna:

- a. a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione,
- b. ovvero a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche (sempre garantendo la riservatezza del segnalante), oppure in forma orale (attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole).

La persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna devono svolgere le seguenti attività:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mettere a disposizione, sui siti web e nei luoghi di lavoro, informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Alla luce di quanto appena esposto per tutelare coloro che, nel rispetto delle norme appena richiamate, segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello, la società ha individuato specifiche procedure, oggetto di un apposito atto organizzativo, da considerarsi parte integrante del presente Modello.

In ogni caso la Società, anche mediante il richiamato atto organizzativo, assicura il rispetto dei seguenti principi:

- l'assoluto divieto di commissione di qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del whistleblower;
- il rispetto dei doveri di riservatezza nel trattamento delle informazioni relativamente alla gestione delle segnalazioni.

La Società si impegna a mantenere riservata l'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La Società si impegna a tutelare il Segnalante in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Atti di tale natura, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello.

Sono vietate forme di “abuso” del whistleblowing, con segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il Segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione.

Atti di tale natura nei confronti del soggetto segnalato sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello.

#### **5.4.9. Budget di funzionamento dell’Organismo**

Per lo svolgimento dei propri compiti l’organo amministrativo 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, qualora l’impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l’Organismo deve informarne senza ritardo l’Amministratore unico.

## **6. CAPITOLO: SISTEMA DISCIPLINARE.**

### **6.1. Funzione del sistema disciplinare.**

Il d.lgs. 231/2001 richiede l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

### **6.2. Caratteristiche del sistema disciplinare.**

Il sistema disciplinare ha carattere di deterrenza rispetto al ruolo principale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il quale ha la finalità di prevenire il compimento di reati.

Detto sistema è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico adottato da Trivellazioni Italia Srl nonché delle norme e degli standard generali di comportamento indicati nel Modello; integra, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2104, 2105 e 2106 del Libro V (Del Lavoro), Titolo II (Del lavoro nell'impresa), capo I, del Codice Civile, i Contratti Collettivi Nazionali relativi al personale dipendente da TRIVELLAZIONI ITALIA SRL

La definizione di un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del Sistema sanzionatorio costituisce un requisito essenziale del Modello ai fini del beneficio dell'esimente dalla responsabilità dell'Ente.

Il sistema è strutturato sulla base dei seguenti principi:

- differenziazione delle sanzioni in relazione alle caratteristiche soggettive dei destinatari;
- differenziazione dell'entità delle sanzioni in relazione alla gravità dei fatti ed al danno cagionato all'ente;

- rilevanza della recidiva ovvero dell'attività del soggetto coinvolto tesa a limitare i danni;
- previsione di specifiche sanzioni in caso di negligenza o imperizia nell'individuazione o eliminazione di violazioni del Modello.

Il sistema sanzionatorio è reso pubblico e disponibile nella intranet aziendale.

**La violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e nei documenti da esso richiamati costituisce illecito disciplinare.**

In linea generale, ai fini del presente Sistema sanzionatorio, i comportamenti sanzionabili in quanto ritenuti e riconosciuti come illeciti disciplinari sono:

- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;
- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello, dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello, che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti della società.

A titolo semplificativo e non esaustivo, costituiscono illecito disciplinare le seguenti condotte:

- mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività della Società e/o a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, con particolare riferimento alle procedure previste dal Modello;
- mancato, falso, o incompleto rispetto delle procedure istituite da Trivellazioni Italia Srl, con riferimento alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, impedendo così che le stesse risultino trasparenti, veritiere e facilmente verificabili;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, mediante sottrazione, distruzione od alterazione della documentazione relativa alle procedure istituite;
- impedito controllo o accesso alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma, alle modalità di abbinamento delle firme e a quanto previsto dal sistema delle deleghe;
- inosservanza dell'obbligo inerente alla formazione e consegna delle dichiarazioni, anche periodiche, richieste dal Codice Etico e dal Modello, nonché falsità delle dichiarazioni medesime;
- mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi;
- mancato controllo e/o omissione di informazioni attinenti al bilancio ed alle altre comunicazioni sociali;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di tale violazione prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001, e successive modificazioni e integrazioni.

Sono previste sanzioni disciplinari anche nei confronti di chi viola i principi alla base del meccanismo di segnalazione ("c.d. whistleblowing"), volti a tutelare sia il soggetto segnalante, sia il soggetto segnalato.

In particolare, saranno oggetto di sanzione disciplinare, nel rispetto dei principi sopra esposti e tenendo conto delle medesime procedure accertative, le seguenti fattispecie:

- la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza.

Dovranno trovare applicazione le sanzioni disciplinari sopra esposte anche qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

### **6.3. Personale dipendente e somministrato**

Ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dallo Statuto dei Lavoratori e dalle Norme sui licenziamenti individuali, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti delle categorie dirigenti (inclusi in virtù di quanto disposto dall'art.27 del relativo C.C.N.L. del 25.11.2009) quadri, impiegati ed operai alle dipendenze della Società anche se utilizzati in regime di somministrazione che pongano in essere illeciti disciplinari.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello, nel Codice Etico da parte delle categorie di dipendenti di cui alla presente Sezione è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari a seconda della gravità dell'infrazione:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa per un importo fino a tre ore di retribuzione;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni;
- e. licenziamento senza preavviso.

Nei confronti dei dipendenti muniti di procura a rappresentare all'esterno Trivellazioni Italia Srl, in caso di grave mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello e nel Codice Etico, oltre all'applicazione della sanzione più grave della multa interverrà con la contestuale revoca della procura stessa.

#### **RIMPROVERO VERBALE**

La sanzione del rimprovero verbale verrà applicata nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

#### **RIMPROVERO SCRITTO**

La sanzione del rimprovero scritto verrà applicata nei casi di:

- recidiva nelle violazioni punibili con rimprovero verbale;
- violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

#### **MULTA**

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa, non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, od in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

#### **SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE**

Verrà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo tre giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al precedente punto, nei casi di violazioni procedurali di gravità tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e a quanto previsto dal sistema delle deleghe;
- inosservanza dell'obbligo inerente alla formazione e consegna delle dichiarazioni, anche periodiche o falsità nelle dichiarazioni stesse richieste dal Codice Etico e dal Modello;
- mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi;
- mancato controllo e/o omissione di informazioni attinenti al bilancio ed alle altre comunicazioni sociali;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio di reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio di reato.

#### **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO**

La sanzione del licenziamento senza preavviso verrà applicata per grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato dall'impresa tali da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni, da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione relativa alla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti relativi alle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Qualora il dipendente sia incorso in una delle mancanze da cui possa derivare il licenziamento senza preavviso, la Società potrà disporre la sospensione cautelare e non disciplinare del medesimo, con effetto immediato, per un periodo di 10 giorni.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

#### **6.4. Amministratore unico (o Membri del Consiglio di Amministrazione)**

Ferma restando l'eventuale azione di responsabilità a norma del codice civile, il sistema sanzionatorio nei confronti dell'Amministratore unico (o eventuali membri di Consiglio di Amministrazione) è regolato dai principi di seguito descritti.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello o nel Codice Etico da parte della categoria dei dirigenti è sanzionato, come per le altre categorie di lavoratori dipendenti, tenendo conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del c.c., considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

I provvedimenti disciplinari applicabili ai dirigenti e ai dipendenti sono quelli previsti dalle norme contrattuali collettive e dalle norme legislative in vigore. Tali norme sono applicate in forma più rigida avendo riguardo, nella valutazione dei fatti, allo specifico incarico ricoperto.

Ferma restando la possibilità di un'eventuale azione finalizzata al risarcimento del danno, per i consiglieri non dipendenti dell'azienda, si applicano i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a. diffida scritta finalizzata alla cessazione del comportamento;

- b. previsione ed attivazione di clausole contrattuali destinate a:
  - penali commisurate alla gravità della violazione;
  - risoluzione del contratto con revoca dell'incarico.

### **6.5. Membri del Collegio sindacale**

Per i componenti del Collegio sindacale si applicano i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a. diffida scritta finalizzata alla cessazione del comportamento;
- b. segnalazione all'Assemblea dei soci per l'adozione degli eventuali provvedimenti di competenza.

### **6.6. Soggetti Terzi**

Per i soggetti Terzi (ovvero Consulenti, Collaboratori, Fornitori e Partners coinvolti anche di fatto nelle attività di Trivellazioni Italia Srl considerate a rischio ai fini della citata normativa e che non sono dotati di un proprio modello organizzativo per la parte di specifico riferimento) si applicano i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a. diffida scritta finalizzata alla cessazione del comportamento;
- b. previsione ed attivazione di clausole contrattuali destinate a:
  - penali;
  - risoluzione del contratto.

Trivellazioni Italia Srl nel caso in cui, dai suddetti comportamenti, siano derivati danni per la Società, si riserva la facoltà di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti.

### **6.7. Membri dell'Organismo di vigilanza**

Per i componenti dell'Organismo di Vigilanza si applicano le sanzioni specifiche per la categoria di appartenenza (dirigenti, dipendenti, consiglieri, sindaci, terzi).

Le sanzioni di cui sopra sono applicate anche nel caso di negligenza o imperizia nell'individuazione od eliminazione di violazioni al Modello, oltre che per la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui sopra al punto 5.4.7 .

## **6.8. Procedura per l'applicazione delle sanzioni**

Il procedimento di irrogazione della sanzione si compone essenzialmente di 5 fasi:

- a. contestazione dell'addebito;
- b. acquisizione di eventuali giustificazioni;
- c. acquisizione del preventivo parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza;
- d. adozione del provvedimento;
- e. comunicazione formale all'interessato.

In relazione alle categorie dei dipendenti e dei dirigenti, per le modalità di svolgimento delle precedenti fasi e per gli strumenti di tutela si rinvia al contenuto del CCNL di appartenenza.

In relazione alle altre categorie, per le modalità di svolgimento delle precedenti fasi e per gli strumenti di tutela si rinvia alla normativa vigente.

Il soggetto competente all'irrogazione delle sanzioni per i diversi destinatari è individuato come segue:

- per le sanzioni a carico dei dipendenti e somministrati, su segnalazione del superiore gerarchico, la competenza è in capo all'Amministratore unico e ai suoi eventuali procuratori a tanto abilitati;
- per le sanzioni a carico dei Terzi, su attivazione del Responsabile incaricato della gestione del contratto, la competenza è in capo all'Amministratore unico.

Nell'ambito del procedimento d'irrogazione della sanzione (fatta salva la sanzione a carico dello stesso Organismo di Vigilanza) dovrà essere data tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire:

- un'adeguata manutenzione del modello;
- la formulazione di un preventivo parere non vincolante relativo alla misura proposta.

Il soggetto competente all'irrogazione della sanzione deve motivare le eventuali discordanze tra la decisione assunta e il parere espresso dall'Organismo di Vigilanza.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinate in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con

riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

- comportamento complessivo, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, di recidiva nonché di eventuali comportamenti tesi a limitare i danni cagionati dell'evento;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

## **7. CAPITOLO: PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.**

### **7.1. Premessa.**

Trivellazioni Italia Srl, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di Trivellazioni Italia Srl è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, 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 supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di:

- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei suoi contenuti;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

### **7.2. Dipendenti e componenti degli organi sociali.**

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Trivellazioni Italia Srl promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001.

E' garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello (Codice Etico, Parte Generale e Parte Speciale), eventualmente anche direttamente sulla *Intranet* aziendale.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare a una specifica attività formativa.

Ai nuovi dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia del Documento descrittivo del Modello e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### **7.3. Altri destinatari.**

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti Terzi ovvero Consulenti, Collaboratori, Fornitori e Partners coinvolti anche di fatto nelle attività da Trivellazioni Italia Srl considerate a rischio ai fini della citata normativa e che non sono dotati di un proprio modello organizzativo per la parte di specifico riferimento.

A tal fine, Trivellazioni Italia Srl fornirà ai soggetti terzi più significativi un estratto del Modello e una copia del Codice Etico.

Ai Terzi cui sarà consegnato l'estratto del Documento descrittivo del Modello, la copia del Codice Etico, sarà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

Trivellazioni Italia Srl, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato.

### **7.4. Attività di formazione.**

La conoscenza da parte di tutti i destinatari del Modello da Trivellazioni Italia Srl dei principi e delle disposizioni contenuti nel Modello rappresenta elemento di primaria importanza per l'efficace attuazione del Modello.

Trivellazioni Italia Srl persegue, attraverso un adeguato programma di formazione aggiornato periodicamente e rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

La Società predispone, con il supporto delle funzioni aziendali preposte (eventualmente assistite da consulenti esterni con competenze in materia di responsabilità amministrativa degli enti), specifici interventi formativi rivolti a tutti i dipendenti al fine di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati ed illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) e altri aspetti contenuti nella parte generale del Modello;
- una parte speciale avente ad oggetto le attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001 e i protocolli di controllo relativi a dette attività;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

L'Organismo di Vigilanza, per il tramite delle preposte strutture aziendali, raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

## **8. CAPITOLO: CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.**

### **8.1. Aggiornamento del Modello.**

In conformità a quanto previsto dal d.lgs. 231/2001, all' Organismo di Vigilanza è affidato il compito di fornire impulso al processo di aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla Società – e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo di Vigilanza – identifica e segnala all'Amministratore unico l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

L'Amministratore unico valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all' Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

Al fine di garantire maggiore tempestività d'azione ed efficacia al Modello, qualora le esigenze di aggiornamento derivassero esclusivamente da mutamenti organizzativi, il relativo potere di revisione del Modello può essere esercitato dall'Amministratore unico sentito l' Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, a informare l'Amministratore unico circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.