

EUROPAM S.p.A. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01

Parte generale

AGGIORNAMENTO

Testo Aggiornato ed Approvato dal C.d.A. In Genova il 11 marzo 2026, l'aggiornamento comprende la Parte Generale e 12 Parti Speciali allegate che fanno parte integrante del documento.

Il presidente del C.d.A. Antonio Rosina, firma depositata su originale allegato al verbale del C.d.A.

Sommario

Definizioni.....	3
Parte generale.....	5
Capitolo 1 La responsabilità amministrativa degli enti.....	5
1.La responsabilità amministrativa dipendente da reato commesso dalle società: il D.Lgs 231/01	5
2.Il modello organizzativo	5
3.I reati presupposto, applicabilità territoriale e sistema sanzionatorio	6
Capitolo 2 Europam S.p.A.....	9
1.Europam S.p.A.	9
2.La presenza nel territorio	9
3.I valori e i principi etici.....	9
4.Le certificazioni.....	10
Capitolo 3 L'adozione del modello da parte di Europam S.p.A.	11
1.Europam S.p.A. e l'adozione del modello	11
2. La funzione del modello 231	11
3.Le linee guida di Confindustria	11
4.La struttura del modello di Europam S.p.A.	12
5.I principi ispiratori del modello	13
6.Principi di fondo e regole generali di comportamento	13
7. Destinatari del modello	13
8. La diffusione del modello e l'attività formativa.....	14
Capitolo 4 L'organismo di vigilanza	15
1.Cause di ineleggibilità e decadenza	15
2.Professionalità.....	16
3.Continuità di azione	16
3.Flussi informativi.....	17
Capitolo 5 Il sistema disciplinare	19
1.Sanzioni nei confronti dei dipendenti (impiegati e quadri)	19
2.Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	21
3.Sanzioni nei confronti degli amministratori	22
4.Sanzioni nei confronti dei sindaci	22
5.Sanzioni nei confronti dei membri dell'ODV.....	22
6.Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni.....	22

Definizioni

Le definizioni che seguono si applicano a tutte le parti, generale e speciali, del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

- **“Attività Sensibili”**: le attività svolte da Europam nell’ambito delle quali sussiste il rischio di commissione dei Reati presupposto.
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da Europam (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende del commercio).
- **“CdA” o “Consiglio di Amministrazione”**: il Consiglio di Amministrazione di Europam.
- **“Collaboratori”**: in generale, soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione, anche con particolari poteri, pur senza vincolo di subordinazione, di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia coordinata e continuativa sia occasionale sia di lavoro autonomo tout court nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Europam o con essa collaborano sulla base di un mandato di consulenza.
- **“Destinatari”**: si intendono i soggetti a cui è rivolto il presente Modello Organizzativo e che, a vario titolo, sono tenuti alla sua osservanza.
- **“Dipendenti”**: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società o coloro che svolgono attività lavorativa per la Società in forza di un contratto con la stessa.
- **“d. lgs. 231/2001” o “decreto 231” o “Decreto”**: il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.
- **“Fornitori”**: fornitori di beni e servizi della Società.
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e modificate da ultimo nel giugno 2021.
- **“Modello” o il “Modello 231”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d. lgs. 231/2001 di Europam.
- **“Organismo di Vigilanza” o “OdV”**: organismo dell’ente cui in base al d. lgs. 231/2001 sono demandate la vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e la cura del suo aggiornamento.
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione.
- **“Reati” o “Reati presupposto”**: le fattispecie di reato e gli illeciti amministrativi che possono determinare la responsabilità amministrativa degli enti di cui al d. lgs. 231/2001.
- **Sistema Disciplinare**: si intende l’insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano i Principi di Comportamento e i Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo.
- **Società**: Europam S.p.A.

EUROPAM S.p.a.

- **“Soggetti Apicali”**: persone fisiche di cui all’articolo 5, comma 1, lett. A) del Decreto, ossia i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, e/o di amministrazione e/o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; nonché persone fisiche che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo della Società in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, l’Amministratore Delegato, i membri degli eventuali Comitati, l’eventuale Direttore Generale, gli alti Dirigenti, i Dipendenti dotati di particolare autonomia e potere decisionale, gli eventuali institori e procuratori.
- **“Soggetti Esterni”**: i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.
- **“Soggetti Sottoposti”**: soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. B) del Decreto, ossia tutti i soggetti, che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno o più dei Soggetti Apicali

Parte generale

Capitolo 1 La responsabilità amministrativa degli enti

1. La responsabilità amministrativa dipendente da reato commesso dalle società: il D.Lgs 231/01

Il D.Lgs. 231/01 disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. La normativa non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

I criteri di imputazione della responsabilità amministrativa di natura oggettiva, identificati all'interno dell'art 5, richiedono, in primo luogo, che l'illecito sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente da:

- Soggetti in posizione apicale, cioè persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori, anche di fatto, o direttori generali);
- Sottoposti, cioè persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi (ad esempio, impiegati o altri dipendenti di non alto inquadramento gerarchico).

Il Decreto 231 stabilisce un regime di **responsabilità amministrativa** che va **ad aggiungersi alla responsabilità penale** della persona fisica autrice materiale del reato: il Decreto mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tuttavia l'ente non risponde se i soggetti apicali e i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2. Il modello organizzativo

Dal punto di vista soggettivo, la responsabilità derivante dal D.Lgs 231/01 scatta nel caso in cui l'ente non abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo finalizzato a prevenire i reati previsto dal decreto stesso; i criteri di imputazione prevedono infatti che l'ente risponda dell'illecito commesso a suo beneficio dalla persona fisica qualora sussista una cosiddetta **colpa d'organizzazione**.

Secondo l'**art. 6** del decreto 231, infatti, nel caso di reato commesso da soggetto in posizione **apicale** l'ente non risponde se prova:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Secondo l'**art. 7** del decreto 231, nel caso di reato commesso da soggetto in posizione **sottoposta**, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

EUROPAM S.p.a.

Tale inosservanza è però esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (i cosiddetti "reati presupposto").

Il D.Lgs 231/01 prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio (dette anche "attività sensibili") di commissione dei Reati Presupposto;
- prevedere specifici protocolli per regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- adottare un sistema disciplinare interno per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il modello organizzativo deve essere calibrato sulla natura e sulle dimensioni dell'organizzazione e deve tenere conto del tipo di attività svolta dall'ente.

Inoltre, deve restare idoneo, in modo costante, nel tempo, vale a dire deve essere aggiornato per rispecchiare le eventuali novità tanto a livello legislativo quanto a livello di organizzazione e di attività aziendale.

In definitiva, qualora nell'ambito di una società sia commesso un reato nel suo stesso interesse o a suo vantaggio da una persona in posizione apicale o sottoposta, e l'ente sia privo di un modello idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi, ritagliato sulla sua specifica identità organizzativa e imprenditoriale, ed efficacemente attuato, non solo potrà essere punita penalmente la persona fisica autrice del reato, ma potrà essere punita la stessa società accanto a lei.

3.1 reati presupposto, applicabilità territoriale e sistema sanzionatorio

I reati attualmente compresi nell'elenco dei reati presupposto sono i seguenti:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023];
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019];
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015];
4. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024];
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016];
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023];

EUROPAM S.p.a.

6 SEDE LEGALE

Via Sardorella, 45T - 16162 Genova (Ge) - Italia
Capitale sociale 50.000.000,00 - Cod. Fisc./P.IVA 10848200969
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Black Oils S.p.A.
Tel. 010 72271 - Fax 010 7493407
euroenergypec@pec.it

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016];
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];
12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018];
13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018];
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. N. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021];
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023];
16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021];
17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023];
18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];
19. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023];
20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023];
21. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018];
22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019];
23. Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020];
24. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024];
25. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024];
26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022];
27. Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 82/2025]
28. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva];
29. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale];
30. Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024).

L'elenco dei reati presupposto rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 è in costante aggiornamento; l'elenco sopra presentato è aggiornato alla data dell'8 agosto 2025.

EUROPAM S.p.a.

7

SEDE LEGALE

Via Sardorella, 45T - 16162 Genova (Ge) - Italia
 Capitale sociale 50.000.000,00 - Cod. Fisc./P.IVA 10848200969
 Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Black Oils S.p.A.
 Tel. 010 72271 - Fax 010 7493407
euroenergypec@pec.it

Dal punto di vista del perimetro territoriale di applicazione del Decreto (art 4), nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. L'ente è quindi perseguibile quando:

- Ha in Italia la sede principale, intesa come la sede effettiva dove si svolgono le attività amministrative e di direzione;
- nei confronti dell'ente non sta procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Dal punto di vista del profilo sanzionatorio le sanzioni previste dal decreto sono di varia natura e includono sia sanzioni pecuniarie, commisurate applicando un meccanismo basato sulle quote, che tiene in considerazione sia la gravità dell'illecito che le condizioni economiche-patrimoniali dell'ente, sia sanzioni di tipo interdittivo; queste ultime possono andare dalla sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, al divieto di pubblicizzare beni o servizi, sino al divieto di contrattare con la P.A. ed all'interdizione (temporanea e finanche definitiva) dall'esercizio dell'attività.

Il quadro sanzionatorio risulta completato dalla confisca del prezzo o del profitto derivante dal reato e dalla pubblicazione della sentenza di condanna.

Capitolo 2 Europam S.p.A.

1. Europam S.p.A.

Europam S.p.A. è una realtà italiana attiva nel settore dell'energia, nata a Genova nel 1971 con il nome Europetrol S.p.A. per volontà della famiglia Costantino. Dopo pochi anni, viene costituita una joint venture con il gruppo petrolifero mondiale Mobil Oil Corporation. Gli anni '80 sono caratterizzati da una serie di operazioni straordinarie, in particolare joint venture e acquisizioni, sia con società italiane (Mobil Oil Italiana, Erg Petroli) che straniere (Kuwait Petroleum); tutte queste operazioni portano alla creazione, nel 2006, di Europam s.r.l.; è nel 2014 che la società diventa una società per azioni.

La società negli anni ha ampliato il suo business, integrando le attività di acquisto e distribuzione di energia elettrica e di gas naturale con la manutenzione e la gestione di impianti termici. Da ultimo, è entrata nel settore dei crediti fiscali legati a ristrutturazioni edilizie e a progetti di riqualificazione energetica (riferimento normativo: dell'art. 121 del Decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020 n. 77, detto "Decreto Rilancio").

La società presenta un capitale sociale sottoscritto e interamente versato pari a 50.000.000; la società è posseduta al 100% da Black Oils S.p.A ed è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte di quest'ultima.

Le congiunture di mercato degli ultimi anni, non particolarmente favorevoli, hanno portato la Società a richiedere, nell'estate del 2025, a chiedere di attivare le procedure di composizione negoziata; l'istanza di applicazione delle misure protettive del patrimonio è stata pubblicata il 21 luglio 2025. Contestualmente, è stato nominato un nuovo Consiglio di Amministratore, composto da tre membri, di cui uno è il Presidente. La governance della società si completa con il Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi, di cui uno è il Presidente, e due membri supplenti. La società di revisione è Price Waterhouse Coopers.

2. La presenza nel territorio

Europam è una società per azioni con sede legale a Genova attiva principalmente nel commercio all'ingrosso di combustibili solidi, liquidi, gassosi e di prodotti derivati (prodotti petroliferi e lubrificanti per autotrazione, di combustibili per il riscaldamento). Tra le sue attività secondarie rientrano l'installazione di impianti elettrici, di illuminazione e fotovoltaici, i servizi riqualificazione energetica e le manutenzioni su impianti.

Al 31 marzo del 2025 contava 197 addetti.

Dal punto di vista della distribuzione territoriale, la società opera nel nord ovest d'Italia (Liguria, Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Valle d'Aosta, Toscana) attraverso una rete di distributori di carburante (oltre 200 punti vendita) a cui si aggiungono 7 depositi situati a: Genova, Sanremo (Imperia), Livorno, Sesto San Giovanni (Milano), Codevilla (Pavia), Albenga (Savona), Carignano (Torino).

Le stazioni di servizio rappresentano il fulcro della strategia della rete vendita della Società, volta ad ampliare l'offerta di prodotti e di servizi più "green", possibilmente provenienti da fonti rinnovabili, così da intercettare nuovi segmenti di clientela.

3. I valori e i principi etici

Il Codice Etico è lo strumento predisposto da Europam S.p.A. per definire l'insieme dei valori di etica aziendale che la stessa riconosce, accetta e condivide, e l'insieme di responsabilità che Europam S.p.A., i soggetti in posizione apicale, i responsabili, i propri dipendenti ed i propri collaboratori (compresi i soggetti terzi esterni) assumono nei rapporti interni ed esterni.

EUROPAM S.p.a.

La Società, inoltre, si impegna a facilitare e a promuovere la conoscenza del Codice Etico da parte dei dipendenti e di tutti coloro che operano per e con Europam S.p.A., vigilando sull'osservanza e predisponendo adeguati strumenti di informazione e controllo.

Nel rispetto dei principi espressi dal Codice Etico tutti i destinatari si impegnano a operare con lealtà, serietà, onestà e competenza, nell'assoluto rispetto delle leggi, delle normative vigenti e dei regolamenti. Il Codice Etico è, in questa prospettiva, parte integrante del Modello di organizzazione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/01.

Tutti i Destinatari sono tenuti inoltre a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione del Codice di cui cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

Il Codice Etico di Europam S.p.A. prevede il rispetto di principi etico comportamentali (equità, uguaglianza, tutela e valorizzazione della persona, diligenza, onestà, trasparenza, imparzialità, correttezza, riservatezza, opportunità, efficacia ed efficienza, tutela della concorrenza, della salute e dell'ambiente) e di impegni e di obblighi, in particolar modo nella diffusione, nell'aggiornamento costante e nell'attuazione del Codice stesso.

I criteri di condotta, invece, toccano invece i rapporti con i fornitori, i partner tecnici e commerciali, i clienti, le autorità pubbliche e le amministrazioni, la gestione delle informazioni e dei dati, la tutela della salute e della sicurezza.

4. Le certificazioni

Per dimostrare, anche all'esterno, il proprio impegno nei confronti di aspetti di qualità e di ambiente, Europam S.p.A. si è dotata delle seguenti certificazioni:

- ISO 9001:2015, certificato da DNV, con ambito di certificazione la progettazione, l'installazione, la conduzione, la manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti di riscaldamento e condizionamento, l'erogazione di servizio di energia, lo stoccaggio, la fornitura e vendita di prodotti petroliferi;
- F-Gas, nel rispetto del Regolamento di Esecuzione (UE) 2015/2067 DPR N. 146 del 16 novembre 2018, certificato da SGS, con scopo di certificazione Installazione, riparazione, manutenzione o assistenza, smantellamento di apparecchiature fisse di refrigerazione e condizionamento d'aria e pompe di calore fisse con dimensione massima del carico senza limiti in kg;
- UNI CEI 11352 (ESCO, Energy Service Company), certificato da DNV, con campo di applicazione l'erogazione di servizi energetici, incluso il finanziamento dell'intervento di miglioramento dell'efficienza energetica e l'acquisto dei vettori energetici necessari per l'erogazione del servizio di efficienza energetica.

La scelta di aderire agli schemi di certificazione e alle normative ISO sopra elencate rappresenta l'impegno di Europam nei confronti della Sostenibilità e del riscaldamento globale.

Capitolo 3 L'adozione del modello da parte di Europam S.p.A.

1. Europam S.p.A. e l'adozione del modello

All'interno del percorso di risanamento e di continuità aziendale ai sensi del Codice della Crisi di Impresa, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deciso di procedere all'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, rispetto alla precedente versione adottata dall'Organo Amministrativo della Società in data 09 luglio 2020.

2. La funzione del modello 231

Il presente modello 231 è stato progettato per prevenire e scoraggiare i diversi reati presupposto contemplati dal D. Lgs. 231/2001.

Gli elementi chiave del modello sono la trasparenza, la formalizzazione, la comunicazione e la separazione dei ruoli per quanto riguarda l'attribuzione di responsabilità, rappresentanza, definizione delle linee gerarchiche e attività operative.

Il presente documento è il frutto di un'analisi approfondita del contesto aziendale e del momento storico che sta attraversando, delle prassi operative, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e oggetto di rafforzamento in qualità di misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili.

E' stato quindi effettuato un *risk assessment* volto a cogliere i possibili rischi-reato connessi allo svolgimento delle attività aziendali e le loro ipotetiche modalità di commissione; tale attività ha interessato lo studio dell'articolazione organizzativa e imprenditoriale di Europam S.p.A., le sue attuali prassi operative e i meccanismi di funzionamento; le interviste dirette agli esponenti aziendali hanno arricchito il quadro di riferimento. In questo modo, è stato possibile individuare i gap esistenti e definire un piano di priorità di azione volto a rinforzare i presidi di controlli della Società. Attraverso questo studio è stato possibile:

- individuare le attività aziendali nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi i reati e gli illeciti amministrativi;
- analizzare i rischi potenziali e le eventuali modalità operative di commissione degli stessi;
- identificare i soggetti e le funzioni aziendali interessate;
- definire, adeguare e rinforzare le procedure e i controlli interni.

Le analisi di cui sopra sono state opportunamente documentate all'interno della matrice di *risk assessment*.

3. Le linee guida di Confindustria

Nella stesura del presente Modello, Europam S.p.A. ha fatto riferimento alle Linee Guida elaborate da Confindustria, così come aggiornate nel giugno 2021, e dedicate tanto alla parte generale quanto a quella speciale del modello 231. I punti fondamentali individuati dalle Linee Guida possono essere così sintetizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti di tale sistema di controllo sono le seguenti:
 - codice etico (o di condotta);
 - sistema organizzativo;
 - procedure aziendali;

EUROPAM S.p.a.

- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione e formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai principi di seguito riportati:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione dei compiti;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio;
- presenza di un canale di segnalazione (whistleblowing)
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

4. La struttura del modello di Europam S.p.A.

Il presente modello di compone di:

- una "Parte Generale", che racchiude l'insieme delle regole e dei principi principali generali dettati dal Modello;
- n 12 parti speciali ognuna delle quali definisce i principi di controllo che governano ciascun processo strumentale/funzionale come identificato nella matrice delle attività a rischio reato. I principi di controllo sono raccolti in singoli protocolli di controllo, che appunto costituiscono le parti speciali del presente Modello:
 - a. Parte Speciale 1, dedicata all'area dei delitti contro la Pubblica Amministrazione o che vanno a danno dello Stato o di altro ente pubblico o ancora dell'amministrazione della Giustizia, concernente quindi le fattispecie richiamate agli artt. 24, 25 e 25-decies del decreto 231;
 - b. Parte Speciale 2, dedicata ai processi amministrativi e alla tenuta della contabilità, alla redazione del bilancio di esercizio e ai rapporti con gli organi di controllo;
 - c. Parte Speciale 3, dedicata agli acquisti di beni e servizi generali, al conferimento di incarichi professionali e all'acquisto di prodotti petroliferi;
 - d. Parte Speciale 4, dedicata alla gestione dei flussi finanziari, all'apertura di conti correnti bancari e ai rapporti con gli enti creditizi;
 - e. Parte Speciale 5, dedicata alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - f. Parte Speciale 6, dedicata ai reati ambientali;
 - g. Parte Speciale 7, dedicata alla gestione delle vendite di prodotti petroliferi in ambito rete ed extrarete, delle fuel card e dei buoni benzina;
 - h. Parte Speciale 8, dedicata ai sistemi informativi e alla gestione del sito internet della Società;
 - i. Parte Speciale 9, dedicata alla gestione delle Risorse Umane;
 - j. Parte Speciale 10, dedicata alle sponsorizzazioni, agli omaggi e alle regalie;

EUROPAM S.p.a.

12 SEDE LEGALE

Via Sardorella, 45T - 16162 Genova (Ge) - Italia
Capitale sociale 50.000.000,00 - Cod. Fisc./P.IVA 10848200969
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Black Oils S.p.A.
Tel. 010 72271 - Fax 010 7493407
euroenergypec@pec.it

- k. Parte Speciale 11, dedicata alla gestione del credito nei confronti dei clienti, ai reclami e al contenzioso;
- l. Parte Speciale 12, dedicata alla gestione degli adempimenti fiscali.

Le singole Parti Speciali individuano le specifiche regole di condotta cui i Destinatari del Modello, per quanto di competenza, dovranno attenersi per prevenire e contrastare la commissione dei reati da esse considerati.

Le Parti Speciali da un lato dettagliano i principi procedurali che i Destinatari sono chiamati ad osservare per rispettare il Modello, dall'altro forniscono all'OdV e ai responsabili delle diverse funzioni aziendali che con lo stesso cooperano gli strumenti per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste dal Modello.

5.1 principi ispiratori del modello

Europam S.p.A., nella progettazione del modello organizzativo ai sensi del D.Lgs 231/01, si è dotato dei seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (anche in relazione ai reati da prevenire):

- Il "corpus" normativo e regolamentare nazionale in quanto applicabile;
- Lo Statuto societario;
- Il Codice Etico;
- Il sistema di deleghe e procure e i poteri autorizzativi interni;
- Le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura organizzativa;
- Le regole operative inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting;
- La formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- Il sistema sanzionatorio, coerente con i CCNL di riferimento (nel caso in questione il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende del commercio);
- Le certificazioni di sistemi di gestione in possesso della Società.

I principi e le regole di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati in modo dettagliato nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

6. Principi di fondo e regole generali di comportamento

Il Modello organizzativo di Europam S.p.A. deve essere conosciuto e rispettato da tutti i Destinatari, i quali sono chiamati ad improntare la propria attività aziendale nel rispetto dei valori definiti da Europam.

In particolare, poi, nello svolgimento delle Attività Sensibili i Destinatari devono applicare le regole di comportamento, le procedure, le istruzioni nonché rispettare i divieti contenuti nelle singole Parti Speciali.

Il complessivo assetto normativo di Europam S.p.A., che il Modello integra e richiama, deve parimenti essere rispettato in tutte le sue componenti, a partire dallo Statuto della Società, alle sue regole di *governance*, ai suoi meccanismi di controllo interno e di *reporting*.

7. Destinatari del modello

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ha quali destinatari i seguenti soggetti (i "Destinatari"):

- gli esponenti della Società che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione e controllo della Società, oppure di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

EUROPAM S.p.a.

13 SEDE LEGALE

Via Sardorella, 45T - 16162 Genova (Ge) - Italia
Capitale sociale 50.000.000,00 - Cod. Fisc./P.IVA 10848200969
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Black Oils S.p.A.
Tel. 010 72271 - Fax 010 7493407
euroenergypec@pec.it

- le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- i dipendenti della Società e le persone comunque sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui alle lettere a) e b);
- limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, i collaboratori esterni e, in genere, tutti coloro che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società.

Il presente modello viene comunicato ai Destinatari con modalità tali da assicurare la loro effettiva conoscenza del suo contenuto. Questi sono tenuti a rispettarne le regole in maniera scrupolosa, seguendo a questo scopo gli appositi corsi di formazione.

L'adesione ai valori ed alle regole del modello risponde al corretto adempimento dei doveri di diligenza e fedeltà che discendono dal rapporto instaurato con la Società.

8. La diffusione del modello e l'attività formativa

La formazione è uno degli elementi cardine di ogni sistema di controllo interno e di conformità alla normativa. Ai fini della conformità normativa al D.Lgs 231/01, la formazione e la divulgazione del modello rappresentano requisiti essenziali.

Europam S.p.A. è consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, pertanto, essa ha definito un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti nonché delle prescrizioni del Modello e dei principi del Codice Etico. Tutti gli esponenti, i dipendenti, i collaboratori sono tenuti a conoscere tale sistema normativo, a osservarlo e a contribuire alla sua attuazione.

Con le sue iniziative di diffusione e formazione Europam S.p.A. ribadisce come il rispetto del Modello sia imprescindibile per ogni componente aziendale, senza distinzioni di sorta. Ogni dipendente, ogni apicale, così come ogni soggetto che agisca per conto di Europam S.p.A. dovrà far proprio il suo sistema normativo ed etico. Nessuna attività, per quanto vantaggiosa per la Società, può essere svolta se contraria alla legge e/o al presente Modello 231.

Le iniziative formative intendono sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle attività sensibili rispetto alla possibilità, in caso di violazioni, di incorrere in responsabilità personali (penali o amministrative) ed al tempo stesso di poterne ingenerare di aziendali, facendo sorgere una responsabilità in capo alla Società, con la conseguente applicazione di sanzioni. Con la diffusione del Modello, inoltre, la Società intende ribadire che comportamenti illeciti o comunque contrari ai propri principi etici non sono tollerati, neppure se apparentemente per essa proficui, ed anzi sono oggetto dell'apposito sistema disciplinare.

La costruzione del programma formativo tiene conto delle diverse esigenze dei destinatari e della loro esposizione nei confronti dei diversi rischi reati e delle modalità di commissione degli stessi. La formazione viene erogata con cadenza periodica, secondo un piano definito e formalizzato che abbina momenti informativi in presenza a sessioni online e a pillole formative.

La gestione della formazione è gestita dalla funzione Risorse Umane e con RSPP, ciascuno per il proprio ambito di competenza; entrambi si confrontano al riguardo con l'OdV. La partecipazione alle iniziative di formazione è obbligatoria ed è monitorata dalla funzione Risorse Umane; sono previste sessioni formative dedicate ai nuovi assunti al loro ingresso in azienda.

Capitolo 4 L'organismo di vigilanza

Nel rispetto dei principi espressi nel D.Lgs. 231/01, il Consiglio di Amministrazione di Europam S.p.A., ha formalmente nominato e affidato il compito di vigilare sul funzionamento, efficacia e osservanza del Modello ad un Organismo della Società dotato di autonomia e indipendenza, con propri poteri di iniziativa e controllo (cd. "Organismo di Vigilanza") e che risponda a requisiti di professionalità e di continuità di azione. La presenza di un Organismo di Vigilanza rappresenta un elemento fondamentale per l'idoneità del modello di organizzazione, gestione e controllo.

La Società, in ragione dei profili di rischio identificati come rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 ha valutato di nominare un Organismo di vigilanza collegiale, composto da tre membri, uno esterno e due interni, tra i quali è eletto un Presidente. I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti in materia legale (penale societario, ambientale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), economica, organizzativo e amministrativo-contabile; essi non ricoprono incarichi operativi nella Società e sono privi di qualunque forma di conflitto di interesse con essa. Complessivamente, l'Organismo deve assicurare una competenza poliedrica e, ove necessario, potrà fare ricorso ai suoi poteri di spesa per integrare con i punti di vista tecnici necessari il suo piano di attività e di verifiche.

L'Organismo di Vigilanza, nella sua funzione di organo di controllo e monitoraggio, avrà accesso incondizionato presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere in qualsiasi momento ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti; potrà inoltre avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di Consulenti esterni specializzati. Per garantire autonomia e indipendenza l'Organo Amministrativo, con cadenza annuale, approverà una dotazione adeguata di risorse finanziarie; l'Organismo di Vigilanza potrà così disporre, in mondo autonomo, di tale budget per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, supporti tecnici, ecc.). In aggiunta, qualora si rendano necessarie ulteriori risorse, motivatamente richieste dall'OdV per poter ottemperare ai propri compiti, Europam S.p.A. provvederà ad integrare la dotazione finanziaria originariamente prevista.

Inoltre, al fine di integrare le proprie attività di verifica e di vigilare sul rispetto del Modello, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere flussi informativi appositi, oltre a quelli già strutturati, e attività specifiche alle funzioni della Società, in qualsiasi momento.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, all'interno del quale definisce le modalità operative per l'espletamento delle funzioni, incluse la pianificazione delle attività e le relative verifiche, il numero e le modalità di conduzione delle riunioni, l'elaborazione e la gestione dei flussi informativi, le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie e gli obblighi di riservatezza.

Il Regolamento è un documento approvato dallo stesso Organismi di Vigilanza ed è trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

1.Cause di ineleggibilità e decadenza

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:

- coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ossia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del d. lgs. 6 settembre 2011, n. 159 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia";

EUROPAM S.p.a.

15 SEDE LEGALE

Via Sardorella, 45T - 16162 Genova (Ge) - Italia
Capitale sociale 50.000.000,00 - Cod. Fisc./P.IVA 10848200969
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Black Oils S.p.A.
Tel. 010 72271 - Fax 010 7493407
euroenergypec@pec.it

- coloro che sono stati condannati in via definitiva per un qualunque delitto non colposo o per un reato (o illecito amministrativo) per il quale sia prevista la responsabilità amministrativa dell'ente ex d.lgs. n. 231/2001;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (d. lgs. n. 58/1998);
- coloro che siano membri esecutivi degli organi di gestione e amministrazione della Società;
- coloro che siano legati da rapporti di coniugio, parentela e/o affinità con soci della Società e/o con membri esecutivi degli organi di gestione e amministrazione;
- coloro che si trovino in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, per esempio, abbiano prestato fideiussione, garanzie in favore di uno degli amministratori esecutivi (o del coniuge); ovvero abbiano con quest'ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito.

2. Professionalità

I componenti dell'OdV, come suggerito, tra gli altri, dalle Linee Guida di Confindustria, devono possedere un'elevata qualifica professionale, adatta alle funzioni cui sono chiamati.

Complessivamente, l'organismo deve assicurare una competenza poliedrica, e più in particolare deve vantare conoscenze di tipo legale, in specie penale, deve inoltre avere familiarità con tematiche organizzative e aziendali della tipologia che contraddistingue il business della Società, deve infine possedere capacità contabili ed ispettive.

Ove necessario l'OdV potrà fare ricorso ai suoi poteri di spesa per integrare con i punti di vista tecnici necessari il suo piano d'azione.

3. Continuità di azione

L'OdV di Europam opera in maniera continuativa il proprio compito di vigilanza sul Modello e sollecita tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ad intraprendere gli eventuali interventi correttivi o di aggiornamento che si rendessero necessari a fronte di modifiche organizzative della Società o di aggiornamenti normativi.

All'OdV non spettano, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'OdV rivede ciclicamente la mappatura delle Attività Sensibili e svolge inoltre periodicamente attività di natura ispettiva sull'efficacia del Modello e sul suo effettivo rispetto; in questa attività si coordina con le altre funzioni della Società attivando uno scambio di informazioni mirato a tal fine.

L'OdV è destinatario di flussi informativi, attraverso i quali monitora in particolare gli eventuali disallineamenti rispetto alle regole di comportamento disciplinate nel Modello. Riceve inoltre le segnalazioni in merito a tali disallineamenti.

L'efficacia dell'azione dell'organismo è garantita inoltre dalla sua possibilità di accesso incondizionato ai dati ed agli archivi aziendali, nonché a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili, ogni volta che ciò sia necessario per lo svolgimento del proprio lavoro e delle ispezioni e verifiche.

Può chiedere informazioni all'intero personale della Società, così come l'esibizione di documenti.

Nel caso in cui apprenda di un'eventuale violazione del Modello che giudichi fondata ne mette a conoscenza il Consiglio di Amministrazione, al quale può proporre l'attivazione della procedura sanzionatoria.

Riferisce in ogni caso periodicamente al CdA, almeno su base semestrale, ed al Collegio Sindacale sull'andamento della sue verifiche, o quando in ogni caso ne ravvisi la necessità.

EUROPAM S.p.a.

16 SEDE LEGALE

Via Sardorella, 45T - 16162 Genova (Ge) - Italia
Capitale sociale 50.000.000,00 - Cod. Fisc./P.IVA 10848200969
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Black Oils S.p.A.
Tel. 010 72271 - Fax 010 7493407
euroenergypec@pec.it

CdA e Collegio Sindacale possono all'occorrenza convocare l'OdV al fine di riferire sul funzionamento del Modello.

L'OdV può relazionarsi altresì con la società di revisione contabile che certifica il bilancio di Europam S.p.A. per domandarle informazioni utili alle proprie attività di vigilanza in merito alle attività da questa svolta.

L'organismo promuove altresì iniziative di diffusione del Modello e di formazione, relazionandosi con la funzione Risorse Umane.

3.Flussi informativi

Ai sensi dell'art. 6 co. 2 d), il modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

Di conseguenza, il presente Modello prevede un articolato e costante sistema di flussi informativi verso l'OdV.

I flussi in questione sono:

- di tipo periodico (informative cicliche da parte di determinate funzioni aziendali)
- ad evento (nei casi ad esempio di segnalazione circa la possibile commissione di un reato o qualora occorra in ogni caso una informativa immediata dell'Organismo), e sono più dettagliatamente individuati in calce ad ogni singola Parte Speciale.

La legge 30 novembre 2017 n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ha introdotto il sistema del c.d. "Whistleblowing", volto alla tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti nel settore privato.

In particolare, il provvedimento ha modificato l'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilendo che i modelli adottati dagli enti debbano ora prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5 (Soggetti Apicali o Soggetti Sottoposti) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La Società, al fine di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto della normativa, alla valorizzazione di comportamenti virtuosi e alla repressione di comportamenti illeciti, si è di conseguenza dotata di una policy Whistleblowing. Alla luce delle novità normative, richiamate anche all'interno della Policy Whistleblowing, i Destinatari devono pertanto riferire all'Organismo di Vigilanza, a tutela dell'integrità della Società, ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare una violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello, nonché specifiche fattispecie di reato, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni.

Le segnalazioni potranno essere trasmesse all'OdV attraverso missiva elettronica all'indirizzo email ad es. odv@europam.it.

EUROPAM S.p.a.

17 SEDE LEGALE

Via Sardorella, 45T - 16162 Genova (Ge) - Italia
Capitale sociale 50.000.000,00 - Cod. Fisc./P.IVA 10848200969
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Black Oils S.p.A.
Tel. 010 72271 - Fax 010 7493407
euroenergypec@pec.it

Ai sensi della normativa italiana vigente in materia di whistleblowing (D.Lgs. 24/2023, che ha modificato il D.Lgs. 231/2001) e della pubblicazione delle nuove Linee Guida Anac sui canali di segnalazione, Europam ha incluso, tra le opzioni di scelta del canale interno, anche la possibilità di accedere a un canale di segnalazione orale.

L'OdV esamina le segnalazioni ricevute, può convocare e conferire con l'autore, con la persona cui l'eventuale violazione del Modello è attribuita, così come con le eventuali persone in grado di riferire circostanze utili su quanto occorso. Se necessario o comunque opportuno, l'OdV informerà quindi di quanto emerso il CdA, cui potrà altresì proporre eventuali azioni disciplinari, e il Collegio Sindacale.

Le modalità di gestione delle segnalazioni sono dettagliate all'interno del protocollo di gestione delle segnalazioni di Europam.

Capitolo 5 Il sistema disciplinare

L'esistenza e la concreta attivazione di un sistema disciplinare che sanzioni le violazioni del Modello rappresenta un elemento fondamentale all'interno del modello organizzativo; la sua idoneità ed efficacia rispondono agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

Il Modello di Europam S.p.A. rispetta queste indicazioni normative e prevede, al suo interno, un apposito sistema sanzionatorio per le infrazioni delle regole di comportamento racchiuse o comunque richiamate nel presente documento, ivi incluso il Codice Etico.

In conformità alle *best practice* delineate dalla dottrina, dalla giurisprudenza e dalle associazioni di categoria, tale sistema è specifico; esso, infatti, si riferisce alla violazione delle misure indicate nel presente Modello.

Il sistema rispetta inoltre le disposizioni dello Statuto dei Lavoratori, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore (CCNL per i dipendenti delle aziende del commercio) e tutte le disposizioni di legge e contrattuali che disciplinano il rapporto di lavoro tra l'interessato ed Europam S.p.A.

Ancora, il sistema è calibrato secondo canoni di efficacia, tendendo quindi a garantire una reazione pronta ed effettiva alle violazioni del Modello, e di proporzionalità, in modo da rispondere in maniera consona alla gravità della violazione di volta in volta considerata.

Le violazioni del Modello così come il suo elusivo aggiramento devono essere immediatamente portati all'attenzione dell'OdV mediante apposite segnalazioni scritte dei Destinatari del Modello. L'esercizio del potere disciplinare resta in capo al datore di lavoro.

La risposta disciplinare che Europam S.p.A. potrà porre in essere dipenderà sia dalla natura della violazione e dall'entità dello scostamento dalle regole di comportamento dettate dal Modello, sia dalla tipologia di rapporto che lega la Società al responsabile della violazione.

Il sistema disciplinare si articola a questo scopo in diverse sezioni, dedicate rispettivamente ai dipendenti (impiegati e quadri), ai dirigenti, agli amministratori, ai sindaci, ai componenti dell'OdV ed infine ai Collaboratori Esterni.

1. Sanzioni nei confronti dei dipendenti (impiegati e quadri)

I comportamenti tenuti da impiegati e quadri in violazione delle singole regole previste dal presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili verso i lavoratori dipendenti, esse sono delineate nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- e) nella omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non esaustivo.

EUROPAM S.p.A.

19 SEDE LEGALE

Via Sardorella, 45T - 16162 Genova (Ge) - Italia
Capitale sociale 50.000.000,00 - Cod. Fisc./P.IVA 10848200969
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Black Oils S.p.A.
Tel. 010 72271 - Fax 010 7493407
euroenergypec@pec.it

Per il personale dipendente, in applicazione del CCNL, si prevedono le seguenti sanzioni (da applicarsi nei termini di cui allo stesso CCNL e degli eventuali accordi sindacali in essere):

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
- e) licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca, anche automatica, della procura stessa.

a) Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale potrà essere comminata nei casi di lieve violazione colposa dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo o di errori procedurali dovuti a negligenza.

b) Ammonizione scritta

La sanzione dell'ammonizione scritta potrà essere comminata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a).

c) Multa

La multa può essere applicata nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta e nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, sino a 3 giorni, potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

e) Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, Europam potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

EUROPAM S.p.a.

20 SEDE LEGALE

Via Sardorella, 45T · 16162 Genova (Ge) - Italia
Capitale sociale 50.000.000,00 · Cod. Fisc./P.IVA 10848200969
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Black Oils S.p.A.
Tel. 010 72271 · Fax 010 7493407
euroenergypec@pec.it

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.

2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello ed il loro specifico ruolo volto a sollecitarne il rispetto da parte della popolazione aziendale è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Le sanzioni applicabili ai dirigenti sono individuate ed applicate conformemente alle previsioni di legge e contrattuali previste dal CCNL applicato.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti, ad esempio, da:

- mancato rispetto delle procedure e delle regole comportamentali contenute nel Modello o da esso richiamate, ivi incluse le prescrizioni del Codice Etico;
- elusione dei controlli operati dall'OdV o comunque ostacolo all'esercizio dei suoi poteri di vigilanza o di altri presidi di controllo;
- omesso monitoraggio sul rispetto del Modello da parte dei propri sottoposti e collaboratori; omessa informativa all'OdV in merito alle violazioni del Modello riscontrate.

Per i dirigenti sono previste le seguenti sanzioni (da applicarsi nei termini di cui allo stesso CCNL e degli eventuali accordi sindacali in essere):

- a) censura scritta;
- b) licenziamento senza preavviso.

a) Censura scritta

La sanzione della censura scritta potrà essere comminata nei casi di violazione colposa dei Principi di Comportamento e dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo.

b) Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata nei casi da cui derivi una lesione del rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- i. la violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- ii. la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il dirigente sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

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

3. Sanzioni nei confronti degli amministratori

Europam valuta con rigore le infrazioni al Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne proiettano l'immagine verso dipendenti, azionisti, clienti, fornitori, partner commerciali, autorità e pubblico in generale.

Gli amministratori sono inoltre tenuti a promuovere, quando necessario, l'aggiornamento e le modifiche del Modello e a curarne l'adeguatezza nel tempo.

Le violazioni del Modello da parte dei membri del CdA devono essere comunicate tempestivamente dall'OdV al presidente del CdA ed al Collegio Sindacale.

Il CdA procede agli accertamenti necessari, valuta l'infrazione e assume i provvedimenti più idonei nei confronti del componente autore della violazione, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

Il CdA agisce con il supporto dell'OdV e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore autore della violazione, sentito il Collegio Sindacale.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

4. Sanzioni nei confronti dei sindaci

In caso di violazione delle regole del Modello da parte di un sindaco, l'OdV informa il presidente del Collegio Sindacale e il CdA per l'opportuna valutazione, e perché vengano adottati i necessari provvedimenti, inclusa la proposta all'Assemblea di revoca per giusta causa, nel rispetto delle disposizioni previste dal Codice Civile.

5. Sanzioni nei confronti dei membri dell'ODV

I provvedimenti da adottare nei confronti dei componenti dell'OdV, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione delle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, sono di competenza del CdA, sentito il Collegio Sindacale.

6. Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, consulenti e partner) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/01, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale.