



LUDOIL ENERGIA S.R.L.

VIA TARANTO, 40 – 80035 – NOLA (NA) ITALY  
P.IVA 07047491217 – LUDOILENERGIASRL@PEC.IT

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

– PARTE GENERALE –



LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI FINI DEL D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

  
Oil  
energia s.r.l.  
LUDOIL  
Via Taranto, 40 - 80035 NOLA (NA)  
tel. 0815122665 - 0815122615 - Fax 0815125487  
www.ludoil.it - info@ludoil.it - P.IVA e C.F. 07047491217  
Amministratore Unico Franzese Lucia Giuseppina

## SOMMARIO

### 1 DEFINIZIONI

### 2 DISPOSIZIONE GENERALE

- 2.1 BREVE DISAMINA SULLA NORMATIVA
- 2.2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO COME ESIMENTE DI RESPONSABILITÀ
- 2.3 ADOZIONE, ATTUAZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE
- 2.4 LE FONTI DEL MODELLO: LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA
- 2.5 FUNZIONE DEL MODELLO IN RAPPORTO AL CODICE ETICO
- 2.6 IN PARTICOLARE: LA FUNZIONE E LA TUTELA DEL WHISLEBLOWER

### 3 MISSION E STRUTTURA DELLA SOCIETA

### 4 STRUTTURA DEL MODELLO

- 4.1 DESTINATARI DEL MODELLO
- 4.2 FATTISPECIE DI REATO NON TRATTATE DAL MODELLO
- 4.3 FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI
- 4.4 IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE

### 5 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO

- 5.1 PROCESSI SENSIBILI RELATIVI ALLE AREE RISCHIO
- 5.2 PROTOCOLLI COMPORTAMENTALI

### 6 MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

### 7 PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO DI DENARO E DEI REATI AFFINI

## 8 ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 NOMINA

8.2 DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E RELATIVO COMPENSO

8.3 AUTONOMIA ED INDIPENDENZA

8.4 REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ

8.5 CONTINUITÀ D'AZIONE

8.6 REQUISITI DI ONORABILITÀ

8.7 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA

8.8 LE CAUSE DI CESSAZIONE DELL'INCARICO

8.9 CAUSE DI TEMPORANEO IMPEDIMENTO

8.10 SOSPENSIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.11 DIMISSIONI DA MEMBRO DELL'OdV

8.12 CONVOCAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.13 MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

8.14 VERBALIZZAZIONE DELLE SEDUTE

8.15 AUTONOMIA FINANZIARIA

8.16 AUTONOMIA FUNZIONALE

8.17 COMPITI DELL'OdV

8.18 GLI OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.19 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

## 9 DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE



## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –

9.1 NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E DEI DIPENDENTI

9.2 NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI/COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

### 10 SISTEMA DISCIPLINARE

10.1 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

10.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE E DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

10.3 NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, FINANZIARI, CONSULENTI ESTERNI, COLLABORATORI

10.4 NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

10.5 REGISTRO DELLE VIOLAZIONI

10.6 INFORMAZIONE E PUBBLICITÀ

### 11 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

### 12 – IL CODICE ETICO

  
oil  
energia s.r.l.  
LUDOIL  
Via Taranto, 40 - 80045 NOLA (NA)  
tel. 0815122665 - 0815122615 - fax 0815125487  
www.ludoil.it - info@ludoil.it - PIVA e C.F. 07047491217  
Amm. UNICO Francese Lucia Giuseppina

### 1 – DEFINIZIONI

Le parole e le espressioni contraddistinte nel presente documento con lettera iniziale maiuscola hanno il significato, di seguito, specificato:

“AREE A RISCHIO”: le aree di attività ed i processi aziendali a rischio diretto o strumentale alla commissione dei reati, così come descritte meglio negli Allegati;

“CONTROLLI AZIENDALI”: il sistema di deleghe, procure, procedure, protocolli e controlli interni anche di natura informatica, aventi quale finalità quella di garantire un’adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché i comportamenti che devono essere tenuti dai Soggetti Apicali e dai Soggetti Sottoposti, operanti nelle aree aziendali; archiviati nell’apposita *Repository* documentale;

“DESTINATARI”: i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti, e i Terzi;

“D.LGS 231/2001” o IL “DECRETO”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;

“DOCUMENTO”: il presente Documento;

“LINEE GUIDA”: le linee guida, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate, da ultimo a giugno 2021, per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo *ex D. Lgs. n. 231/01*;

“MODELLO”: il presente Documento, gli Allegati, il Sistema Sanzionatorio, le Regole Generali di Condotta ed i Controlli Aziendali. Ne consegue che, con il termine Modello deve intendersi non solo il presente Documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti che verranno successivamente adottati;



## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –

“OdV” o “ORGANISMO DI VIGILANZA”: l’organismo nominato ai sensi dell’art. 6 D. Lgs. n. 231/2001 ed avente i compiti ivi indicati;

“REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”: i reati *ex artt.* 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/01, elencati nel presente Documento;

“REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA”: i reati *ex art.* 24-*ter* del D. Lgs. n. 231/2001, elencati nel presente Documento;

“REATI INFORMATICI E DI TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI”: I REATI DI CUI ALL’ART. 24 BIS DEL D.LGS. N. 231/2001;

“REATI SOCIETARI”: i reati *ex art.* 25-*ter* del D. Lgs. n. 231/2001, elencati nel presente Documento;

“REATI SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”: i reati *ex art.* 25-*septies* del D. Lgs. n. 231/2001, elencati nel presente Documento;

“REATI AMBIENTALI”: i reati *ex art.* 25-*undecies* del D. Lgs. n. 231/2001, elencati nel presente Documento;

“REATI CONTRO L’INDUSTRIA ED IL COMMERCIO”: i reati *ex art.* 25bis.1 del D. Lgs. N. 231/2001, elencati nel presente documento;

“REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ DI AUTO RICICLAGGIO”: reati *ex art.* 28 *octies* del D.lgs. 231/2001.

“REATI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI”: reati *ex art.* 28 *octies 1* del D.lgs. 231/2001.

“REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE”: i reati *ex art.* 25 *quinquies* del D.Lgs. 231/2001.

“REATO DI CORRUZIONE TRA PRIVATI”: reato previsto alla lettera s – bis

## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 –  
dell'art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001

“REGOLE GENERALI DI CONDOTTA E CODICE DI COMPORTAMENTO (CODICE ETICO)”: documento, nel quale sono definiti i principi fondamentali a cui LUDOIL Energia si ispira ed intende uniformare la propria attività;

“REPOSITORY”: l'archivio documentale, accessibile ai Soggetti Apicali e Sottoposti, contenente i documenti connessi al presente Documento;

“SOCIETA’”: LUDOIL ENERGIA S.R.L.;

“SISTEMA SANZIONATORIO”: il sistema disciplinare e il relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello;

“SOGGETTI APICALI”: ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, le 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 degli stessi;

“SOGGETTI SOTTOPOSTI”: ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, e sulla base dell'orientamento dottrinale prevalente, i soggetti, dipendenti e non, sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali;

“TERZI”: i consulenti, le controparti contrattuali, i fornitori, i clienti e i terzi in genere, non sottoposti alla vigilanza dei Soggetti Apicali (qui elencati a mero titolo esemplificativo e non esaustivo).



**Oil**  
**energia s.r.l.**  
**LUDOIL**  
Via Taranto, 40 - 80035 NOLA (NA)  
tel. 0815122665 / 0815122615 - Fax 0815125487  
www.ludoil.it - info@ludoil.it - PIVA e C.F. 07047491217  
Amm. Unico Franzese Lucia Giuseppina

## 2 – DISPOSIZIONI GENERALI

### 2.1– Breve disamina sulla normativa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito per brevità il “Decreto”) recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha introdotto, in Italia, la responsabilità diretta in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi:

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;
- che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell’ente (c.d. soggetti apicali);
- sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. subordinati).

Tale responsabilità si aggiunge e non si sostituisce, alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

In particolare, il “Decreto”, all’art. 34, ha previsto che l’accertamento della responsabilità delle imprese per illeciti amministrativi dipendenti da reato debba avvenire nell’osservanza delle norme richiamate al Capo III del Decreto stesso, nonché, in quanto compatibili, secondo le disposizioni del codice di procedura penale e del D.Lgs. 28 luglio 1989 n. 271.

Inoltre, ai sensi del successivo art. 35, all’ente si applicano *“le disposizioni processuali relative all’imputato, in quanto compatibili”*.

Orbene, lo scenario normativo precedente all’introduzione del Decreto





## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –

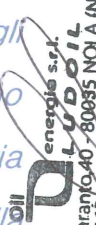
non prevedeva misure sanzionatorie rivolte nei confronti dell'attività d'impresa, con la conseguenza che, nell'ipotesi di un reato commesso da uno dei soggetti sopra indicati, nell'interesse o a vantaggio dell'impresa, si faceva riferimento soltanto alla responsabilità – “classica” – diretta della persona fisica autrice materiale dell'illecito, sempre che quest'ultima risultasse identificabile nonostante il complesso organigramma dell'impresa.

Ai fini di una eventuale responsabilità, patrimoniale, dell'azienda soccorreva soltanto il combinato disposto di cui all' art 197 c.p. e all'art. 6 co. 3 della legge 698/81 allorquando era prevista in capo alle persone giuridiche un'obbligazione civile in caso di insolvenza del condannato per il pagamento della multa o dell'ammenda, qualora fosse pronunciata condanna per reato contro chi avesse la rappresentanza o l'amministrazione della persona giuridica, sempre che la condotta delittuosa avvenisse nell'interesse dell'ente stesso.

Questo assetto normativo, tuttavia, doveva cedere il passo al cospetto di una impellente regolamentazione comunitaria che imponeva agli stati membri una legislazione *ad hoc* che contemplasse una responsabilità diretta ed autonoma delle persone giuridiche che fosse, quindi, distinta e parallela rispetto a quella ascrivibile alle singole persone fisiche.

Di conseguenza, anche alla luce delle spinte transnazionali è gemmato il D.Lgs. 231/2001.

Nella Relazione ministeriale al D. Lgs n. 231/2001 è dato leggere infatti: *“La legge 29 settembre 2000, n. 300 reca [...] la “Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica”. Il provvedimento, nel delegare al Governo (art. 11) l'articolazione di un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti, ottempera dunque agli obblighi previsti dalla Convenzione OCSE e da altri strumenti di prossima ratifica (si pensi al*

 energie s.r.l.  
Via Taranto 40 - 80055 NOLA (NA)  
tel.0815122665 - 0815722675 - Fax 0815125487  
www.ludoil.it - info@ludoil.it - PIVA e C.F. 07047491217  
Amm. Unico Franzese Lucia Giuseppina

## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 – secondo Protocollo PIF). Più in generale, la quasi totalità degli strumenti internazionali e comunitari in specie, in una pluralità (eterogenea) di materie, dispone la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche, a chiusura delle previsioni sanzionatorie. [···]. Si aggiunga soltanto che essa interpreta l'esigenza, oramai diffusa, di colmare un'evidente lacuna normativa del nostro ordinamento, tanto più evidente in quanto la responsabilità della *societas* è già una realtà in molti Paesi dell'Europa (così in Francia, Regno Unito, Olanda, Danimarca, Portogallo, Irlanda, Svezia, Finlandia). [···]. L'incremento ragguardevole dei reati dei "colletti bianchi" e di forme di criminalità a questa assimilabili, ha di fatto prodotto un sopravanzamento della illegalità di impresa sulle illegalità individuali, tanto da indurre a capovolgere il noto brocardo, ammettendo che oramai la *societas* può (e spesso vuole) delinquere···”

Orbene, nella configurazione data a questa nuova forma di responsabilità, il fatto di reato è sempre quello previsto dalla norma incriminatrice e commesso da una persona fisica. Tuttavia, nel caso in cui la legge esplicitamente preveda per tale reato la responsabilità dell'Ente e, in concreto, questo sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, si verifica un illecito amministrativo dipendente dal reato di cui l'ente stesso è responsabile.

L'ambito di applicazione, dal punto di vista soggettivo, è quindi piuttosto vasto: soggetti destinatari della nuova disciplina, secondo il dettato normativo, sono gli enti forniti di personalità giuridica, le società e associazioni, quest'ultime anche se prive di personalità giuridiche.

La *ratio* della norma, per espressa ammissione del legislatore, è quella di coinvolgere il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, al fine di richiamare i soggetti interessati ad un

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 –  
maggior (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale  
in funzione preventiva.

### - I REATI PRESUPPOSTO

Quanto alla tipologia dei reati per cui l'ente può essere chiamato a rispondere, il Decreto (agli artt. 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*, 25 -*bis*.1, 25 -*ter*, 25 -*quater*, 25 -*quater*.1, 25 -*quinquies*, 25 -*sexies*, 25-*septies*, 25 -*octies*, 25 -*octies*.1, 25 -*nonies*, 25 -*decies*, 25 -*undecies*, 25 -*duodecies*, 25 -*terdecies*, 25 -*quaterdecies*, art.25 -*quinquiesdecies*, art.25 -*sexiesdecies*, art. 25 -*septiesdecies*, art. 25 -*octiesdecies*. Gli artt. 23 e 26, invece, prevedono rispettivamente: Art. 23: inosservanza delle sanzioni interdittive previste dal Decreto; Art. 26: Delitti tentati) prevede una enucleazione tassativa delle fattispecie:

- Art. 24: 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 - *bis*: delitti informatici e trattamento illecito di dati;

- Art. 24 - *ter*: delitti di criminalità organizzata;

- Art. 25: peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;

- Art. 25 - *bis*: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;

- Art. 25 - *bis* 1: delitti contro l'industria e il commercio;

- Art. 25 - *ter* 3: reati societari;

- Art. 25 - *quater*: delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;

- Art. 25 - *quater*.1: pratiche di mutilazione degli organi genitali

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 –

femminili;

- Art. 25 – *quinquies*: delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25 – *sexies*: abusi di mercato;
- Art. 25 – *septies*: omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Art. 25 – *octies*: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Art. 25 *octies* 1: delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Art. 25 – *nonies*: delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art. 25 – *decies*: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 25 – *undecies*: reati ambientali;
- Art. 25 – *duodecies*: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art. 25 – *terdecies*: Razzismo e xenofobia;
- Art. 25 – *quaterdecies*: frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Art. 25 – *quinquiesdecies*: reati tributari;
- Art. 25 – *sexiesdecies*: contrabbando;
- Art. 25 *septiesdecies*: delitti contro il patrimonio culturale;
- Art. 25 *octiesdecies*: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- Art. 26 – delitti tentati;
- LE SANZIONI PREVISTE DAL D.LGS. 231/2001

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –

Le sanzioni previste dalla norma, in conseguenza della commissione dei reati presupposto, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sono:

- LA SANZIONE PECUNIARIA;
- LA SANZIONE INTERDITTIVA;
- LA CONFISCA;
- LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA.

LA SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA (Articoli 10, 11 e 12 del Decreto), costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

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

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

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

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

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*Quanto alle*

## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 –  
*modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...). Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".*

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

- DELLA METÀ (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)
  - ciò avviene allorquando l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

*ovvero*

- quando il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
  - DA UN TERZO ALLA METÀ, LADDOVE, PRIMA DELLA DICHIARAZIONE DI APERTURA DEL DIBATTIMENTO DI PRIMO GRADO:
    - L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

*ovvero*

- È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
  - DALLA METÀ A DUE TERZI LADDOVE, PRIMA DELLA DICHIARAZIONE DI APERTURA DEL DIBATTIMENTO DI PRIMO GRADO:

## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –

- L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

LE SANZIONI INTERDITTIVE previste dal Decreto sono le seguenti e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente da questo previste:

- INTERDIZIONE DALL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ AZIENDALE;
- SOSPENSIONE O REVOCA DELLE AUTORIZZAZIONI, LICENZE O CONCESSIONI FUNZIONALI ALLA COMMISSIONE DELL'ILLECITO;
- DIVIETO DI CONTRATTARE CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, SALVO CHE PER OTTENERE LE PRESTAZIONI DI UN PUBBLICO SERVIZIO;
- ESCLUSIONE DA AGEVOLAZIONI, FINANZIAMENTI, CONTRIBUTI E SUSSIDI, E/O LA REVOCA DI QUELLI EVENTUALMENTE GIÀ CONCESSI;
- DIVIETO DI PUBBLICIZZARE BENI O SERVIZI.

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

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità<sup>1</sup> ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”* (co. 1, lett. a);

*ovvero*

<sup>1</sup> La Corte di Cassazione ha precisato come la norma di legge richiede solo la certezza e la rilevanza del profitto e non anche la sua esatta quantificazione, per cui la rilevante entità può essere legittimamente acclarata dalla natura e dal volume di affari dell'impresa, a nulla rilevando che non si conoscano gli importi esatti conseguiti dall'attività illecita (Cass. Pen. sez.VI, 19 ottobre 2005, n. 44992).

– “in caso di reiterazione degli illeciti”<sup>2</sup> (co. 1, lett. b).

In ogni caso, non si procede all’applicazione delle sanzioni interdittive, quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell’autore o di terzi e l’ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L’applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l’ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall’articolo 17, D.Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

– “l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;

– “l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;

– “l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”<sup>3</sup>.

Le sanzioni interdittive hanno una durata (fermo restando quanto previsto dall’art.25, comma 5) non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione

<sup>2</sup> Ai sensi dell’articolo 20 del D. Lgs. n. 231/01, “si ha reiterazione quanto l’ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”.

<sup>3</sup> Con riferimento a quest’ultima condizione, la giurisprudenza ha precisato come l’applicazione di una misura interdittiva, anche in via cautelare, non è esclusa dalla circostanza che l’ente abbia interamente risarcito il danno, in quanto deve altresì dimostrare di aver messo a disposizione dello Stato il profitto conseguito e di aver adottato e attuato un modello organizzativo idoneo alla prevenzione dei reati della stessa specie di quelli verificatisi (G.I.P., Tribunale di Milano, ord. 27 aprile 2004).



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
della sanzione pecuniaria, “*tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*” (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l’interdizione dell’attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

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

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all’affissione nel comune dove l’ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell’ente.

Le sanzioni pecuniarie e la confisca vengono sempre applicate, mentre la sanzione interdittiva e la pubblicazione della sentenza sono previste solo per alcune tipologie di reato.

La normativa in oggetto è applicata dal Giudice Penale. Per l’esame completo di tutte le fattispecie e di tutti gli istituti, si rinvia il lettore alla lettura del Decreto.

### - 2.2 - IL MODELLO ORGANIZZATIVO COME ESIMENTE DI RESPONSABILITÀ

E’ bene precisare che la responsabilità amministrativa dell’Ente sorge quando la condotta – sussumibile nei c.d. “reati presupposto” – sia stata posta in essere da soggetti legati all’organizzazione collettiva da relazioni funzionali, classificate dalla legge in due categorie: quella facente capo ai

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –

“*soggetti in posizione apicale*”, che comprende, pertanto, i vertici dell’ente e quella riguardante i “*soggetti sottoposti all’altrui direzione e vigilanza*”.

Il Decreto Legislativo 231/2001 statuisce che la società non risponde dei reati sopraindicati quando:

a) i soggetti in posizione apicale e i c.d. “soggetti subordinati” abbiano agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi;

b) la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato “Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo” idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6).

A questo proposito il Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 81/2008, all’art. 30 ben individua la necessità da parte delle imprese dell’adozione di un modello organizzativo avente le caratteristiche previste dal D.Lgs. 231/2001, idoneo a prevenire la commissione di reati conseguenti all’inosservanza della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

L’esimente di cui sopra opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di quest’ultimi.

Circa l’ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione “apicale” l’esclusione della responsabilità prevede essenzialmente tre condizioni:

- che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il Modello;
- che il Modello risulti astrattamente idoneo “a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;
- che tale Modello sia stato attuato “efficacemente prima della commissione del reato”.

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
conferma.

Si richiede infatti:

- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomia di poteri di iniziativa e di controllo (il cosiddetto "Organismo di Vigilanza o Controllo", di seguito anche "O.d.V.")
- che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione, e non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la responsabilità dell'Ente si configura se vi è stata inosservanza da parte dell'ente degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è esclusa dalla legge se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire detti reati.

Ne deriva di conseguenza che sia nel caso di reati commessi da soggetti apicali che da sottoposti, l'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'Ente del modello organizzativo, di gestione e controllo è condizione essenziale (anche se non sempre sufficiente), per evitare la responsabilità cosiddetta amministrativa dell'ente medesimo.

In ordine alla adozione del MOGC, il D.Lgs. 231/2001 prevede, in generale, che possono essere adottati dalle singole imprese sulla base dei codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria degli enti che abbiano ottenuto la certificazione di idoneità da parte del Ministero della Giustizia.

Le associazioni di categoria possono, infatti, predisporre linee guida generali volte a fornire indicazioni e suggerimenti, utili alla predisposizione dei singoli modelli organizzativi e richiederne "l'approvazione" da parte del

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 –  
Ministero della Giustizia. Le maggiori Associazioni di categoria, tra le quali Confindustria – associazione di riferimento per le imprese industriali – hanno provveduto ad elaborare i propri documenti e a comunicarli al Ministero della Giustizia.

Sebbene il “Decreto legislativo 231” non riconosca espressamente a tali documenti un valore regolamentare vincolante né presuntivo, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione costituirà un punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

### 2.3 ADOZIONE, ATTUAZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE.

Il sistema organizzativo e gestionale dell’impresa LUDOIL ENERGIA S.R.L. è mirato a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della normativa vigente ed in ossequio al “Codice Etico” adottato dall’amministratore unico.

Nell’ottica della pianificazione e gestione delle attività aziendali tese all’efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, l’Impresa ha approvato ed attua misure organizzative, di gestione e di controllo descritte nel presente documento, adottato mediante approvazione dell’Organo Dirigente.

Considerato che il presente Modello costituisce “*atto di emanazione dell’organo dirigente*”, ai sensi dell’art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto, la competenza in merito alle sue eventuali successive modifiche ed integrazioni spetta all’organo dirigente (avente la legale rappresentanza: l’amministratore unico, nel caso di specie).

Contestualmente all’approvazione del presente modello, l’Amministratore Unico dichiara di impegnarsi al rispetto ed all’efficace attuazione del presente Modello.

Allo stesso modo, il Collegio Sindacale di LUDOIL ENERGIA S.R.L. e



## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
tutti gli organi societari, presa visione del presente Modello e ricevutane  
ampia spiegazione, si impegnano al rispetto dello stesso ed alla sua efficace  
attuazione.

Considerata l'importanza di dare adeguata informazione ai destinatari del presente Modello, è previsto che il documento, una volta approvato, venga reso oggetto di puntuale informativa a tutto il personale dipendente (sia ai soggetti c.d. apicali che "subordinati") nonché a tutti i soggetti terzi che possano operare in nome e per conto della società e/o sottoposti alla sua direzione e vigilanza.

Al fine di diffondere i principi virtuosi d'impresa di cui al codice etico e le norme di comportamento – adottati con il presente modello – anche nei confronti dei soggetti che non hanno un legame di organicità con la "società" e che non operano sotto la sua direzione e vigilanza, la LUDOIL ENERGIA S.R.L., in ogni caso, fornirà adeguata informazione in ordine al presente modello anche ai soggetti terzi che non agiscono in nome e per conto della società e/o non sono sottoposti alla sua direzione e vigilanza, come, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, ai fornitori, ai consulenti, alle controparti negoziali etc.. Onde garantire una maggiore conoscenza ed una puntuale applicazione del Modello, la Ludoil Energia s.r.l. provvederà a farne menzione anche sul proprio sito ufficiale, ove sarà disponibile in forma integrale. Nel predetto sito istituzionale verrà indicato anche il *link* ovvero la casella di posta elettronica dedicata per eventuali segnalazioni all'OdV, anche in forma anonima.

Il compito di curare, ove necessario, l'aggiornamento del Modello proponendo all'Organo Dirigente le opportune modifiche, e di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso spetta allo specifico Organismo di Vigilanza ("OdV").

In attuazione dell'art. 6 comma 3, del Decreto, la LUDOIL ENERGIA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
S.R.L. ha tratto nella predisposizione del presente Modello, tutte le opportune indicazioni oltre che dal Decreto 231/ 2001 anche dalle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, approvate il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate, da ultimo, a giugno 2021;

Per prevenire il rischio di commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità dell'impresa ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il Modello Organizzativo prevede:

- l'individuazione delle “attività sensibili” nel cui ambito può essere presente il rischio che vengano commessi reati presupposto della responsabilità dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Impresa in relazione ai reati da prevenire ed al rispetto del Modello, prevedendo una struttura organizzativa, nell'ambito della quale siano previste responsabilità e poteri in capo a colui che vigila;
- l'analisi delle modalità operative, gestionali e di controllo interno relative alle attività sensibili e la loro parametrizzazione al Modello organizzativo;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- un Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo;
- obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V. incaricato alla vigilanza;
- la previsione di un sistema di controllo interno attraverso procedure e strumenti predisposti al fine di assicurare il rispetto delle leggi e del Modello;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il



## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Il Modello organizzativo è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività dell'Impresa ovvero delle norme di riferimento.

È fatto obbligo a chiunque operi nell' "Impresa" o collabori con essa (che agisca in nome e/o per conto della società in parola e/o che sia sottoposto alla direzione o vigilanza della medesima) di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello Organizzativo ed in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

Copia del Modello Organizzativo, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede dell'Impresa ed è a disposizione di chiunque voglia consultarla.

L'impresa provvede a notificare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello Organizzativo le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

### 2.4 LE FONTI DEL MODELLO: LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate, da ultimo nel giugno 2021.

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 –

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle Aree a Rischio;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano: autonomia ed Indipendenza; professionalità; continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all'OdV, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

### 2.5 FUNZIONE DEL MODELLO IN RAPPORTO AL CODICE ETICO

Le prescrizioni del “Modello” sono coerenti e conformi ai principi di



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
comportamento contenuti nel Codice Etico (“Regole generali di condotta e codice di comportamento”) adottato dalla LUDOIL ENERGIA S.R.L., pur avendo il Modello finalità specifiche di ottemperanza al Decreto.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento suscettibile di applicazione sul piano generale, predisposto allo scopo di formalizzare quei principi di “deontologia aziendale” che la LUDOIL ENERGIA S.R.L. riconosce come propri e che devono essere recepiti da tutta la popolazione aziendale;
- il Modello, risponde, invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato che, commessi a vantaggio o nell’interesse della società, possono comportare la responsabilità amministrativa a carico dell’Ente.

Entrambi gli strumenti perseguono, nella loro concreta attuazione, un obiettivo comune: salvaguardare il rispetto della legalità nell’operato aziendale, anche a prescindere da possibili situazioni di responsabilità contestate ai suoi esponenti. Ogni destinatario di tali atti è consapevole che, in nessun caso, l’intenzione di agire nell’interesse o a vantaggio della società giustifica il compimento di atti e comportamenti in contrasto con le prescrizioni del Modello e del Codice Etico, ai quali deve riconoscersi valore prioritario ed assoluto.

### 2.6 – WHISTLEBLOWING.

In ossequio a quanto previsto dalla legge n. 179 del 2017 (“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”) che ha emendato l’articolo 6 del decreto 231, la Società adotta una disciplina ad hoc sul fenomeno del c.d. *whistleblowing*, con l’obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell’emersione di eventuali fenomeni illeciti

## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
nell'ambito societario. Pertanto, ha previsto sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare, senza temere ritorsioni, violazioni del Modello organizzativo o gli eventuali illeciti di cui vengano a conoscenza in ragione dell'attività lavorativa svolta.

Di conseguenza, ha disciplinato le modalità di segnalazione e di gestione delle stesse ai sensi del nuovo comma 2-bis dell'articolo 6.

La società, pertanto, onde garantire il rispetto e l'attuazione del modello, ha previsto la funzione e la tutela del c.d. "whistleblower".

Il Modello prevede:

- uno o più canali che consentono ai soggetti indicati nell'art.5, comma 1, lettera a) e b) (del D.lgs. 231/2001), 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; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

E' previsto, altresì, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Di poi, nel sistema disciplinare – adottato per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate del modello – sono previste 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.



## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –

La società ha predisposto canali di comunicazione che consentono le segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del modello di organizzazione e gestione.

In particolare, tra i canali previsti vi è:

- l'indicazione dell'indirizzo di posta elettronica del Presidente dell'Organismo di Vigilanza che, estraneo al sistema informatico della Società, costituisce "canale idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante";

- la creazione di una apposita casella di posta elettronica per le segnalazioni: ..... tale casella di posta elettronica è altresì indicata sul sito ufficiale della Società, per eventuali segnalazioni da parte di terzi;


- l'istituzione di apposita cassetta postale collocata in luogo riservato nella mensa aziendale;

- indicazione degli indirizzi di posta elettronica dei soci e dell'amministratore.

### 3 – MISSION E STRUTTURA DELLA SOCIETÀ

La società LUDOIL ENERGIA S.R.L., secondo quanto previsto dall'atto costitutivo, ha una ragione sociale molto ampia ed in particolare:

- la commercializzazione, all'ingrosso e/o al dettaglio, di olii minerali intendendosi per tali sia gli olii minerali greggi sia i residui della loro distillazione, sia tutte le varie specie e qualità di prodotti petroliferi ed in ciclo di lavorazione destinati ad uso industriale, domestico, agricolo, per la navigazione ed il trasporto in genere e per la produzione di energia elettrica; il tutto anche se esente da imposta di fabbricazione;

  
LUDOIL ENERGIA S.R.L.  
Via Taranto, 46 - 80035 NOLA (NA)  
tel. 0815122665 - 0815122675 - Fax 0815125487  
www.ludoil.it - info@ludoil.it - P.IVA n. CF 07047491217  
Amm: Uniceo Frappese Lucia Giuseppina

## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 –

- la produzione, la trasformazione, la rettificazione, la colorazione, la elaborazione, il confezionamento e l’imbottigliamento degli olii minerali greggi, dei residui della loro distillazione e di tutte le varie specie e qualità di prodotti petroliferi;
  
- la rigenerazione degli olii minerali lubrificati e la composizione di miscele e carburanti comunque contenenti prodotti provenienti dagli olii minerali;
  
- la gestione di depositi fiscali;
  
- la conservazione dei prodotti commerciali mediante la costruzione di depositi all’interno di aree destinate agli impianti societari e/o anche all’estero, mediante la edificazione di depositi – satelliti giusta quanto previsto dalla legge 10.2.1981 n. 22, anche al fine di soddisfare l’esigenza di adeguate scorte minime ai sensi di legge;
  
- la realizzazione, la gestione, la cura, la manutenzione, l’implementazione e l’ideazione, direttamente e/o con l’ausilio di soggetti specializzati, su beni propri e/o di terzi, di impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili o alternative, da realizzare con la massima cura ed attenzione alla compatibilità ambientale ed all’equilibrio naturale del territorio;
  
- la gestione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, nonché la commercializzazione dell’energia prodotta dalle fonti di energia rinnovabili o alternative;
  
- la gestione di servizi per conto di aziende pubbliche, municipalizzate e privati, aventi ad oggetto la produzione del calore, gli acquedotti ed i sistemi distributivi di energia;

La società può, altresì, compiere tutti gli atti occorrenti, ad esclusivo



## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
giudizio dell'organo amministrativo, per l'attuazione dell'oggetto sociale e così fra l'altro:

- fare operazioni immobiliari, commerciali, industriali, bancarie ed ipotecarie, compresi l'acquisto, la vendita e la permuta di beni mobili, anche registrati, immobili e diritti immobiliari;

- partecipare ad appalti;

- ricorrere a qualsiasi forma di finanziamento con Istituti di credito, banche, società e privati, concedendo le opportune garanzie reali e personali;

- partecipare a consorzi;

La società, infine, in modo non prevalente, sempre secondo quanto previsto nello Statuto, può:

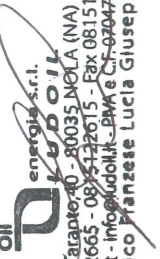
- *concedere fidejussioni, avalli e garanzie reali per obbligazioni assunte da terzi;*

- assumere partecipazioni o interessenze in altre società ed imprese, nel rispetto dell'art. 2361 del c.c., ed escluso in ogni caso il collocamento dei titoli.

A fronte, però, dell'ampio oggetto sociale, la LUDOIL ENERGIA S.R.L. concentra le proprie energie su settori ben specifici.

Ed, infatti, da una analisi delle attività svolte, ad oggi, dalla LUDOIL ENERGIA S.R.L. è possibile affermare che la stessa:

- prevalentemente non gestisce impianti per la distribuzione al dettaglio di carburanti e lubrificanti, né commercializza al dettaglio prodotti collaterali, e neanche gestisce esercizi (bar, tabacchi, shop e tutto quanto previsto nelle

  
Via Taparoneo - 80035 NOLA (NA)  
tel.0815122665 - 0815442615 - Fax 0815125487  
www.ludoil.it - info@ludoil.it - PWA e Call Center 491217  
Amm. Unico Franzese Lucia Giuseppina

## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 –

attività non oil) connesse alle aree di servizio;

- non partecipa a consorzi;
- non partecipa ad appalti pubblici per l'esecuzione di lavori edili, stradali e idraulici, ferroviari, di bonifica, industriali etc.;
- non si occupa della costruzione, in proprio od affidandola a terzi, di fabbricati destinati ad uso di abitazione;
- non ricorre a prestiti agevolati ed a finanziamenti pubblici;

Pertanto, si può affermare che oggetto sociale prevalente della LUDOIL ENERGIA S.R.L. è la gestione del deposito commerciale di bitumi, oli lubrificanti e prodotti petroliferi ed ha come proprio core business la commercializzazione, all'ingrosso e/o al dettaglio, di olii minerali intendendosi per tali sia gli olii minerali greggi sia i residui della loro distillazione, sia tutte le varie specie e qualità di prodotti petroliferi ed in ciclo di lavorazione destinati ad uso industriale, domestico, agricolo, per la navigazione ed il trasporto in genere e per la produzione di energia elettrica; il tutto anche se esente da imposta di fabbricazione.

Con riferimento, invece, alla manutenzione ed a ogni tipo di intervento tecnico da farsi presso il deposito commerciale e sui beni strumentali all'attività d'impresa, la LUDOIL ENERGIA S.R.L. esternalizza tali attività, affidandole ad imprese specializzate via via individuate.

La LUDOIL ENERGIA S.R.L. è una società a responsabilità limitata con unico socio: LUDOIL ENERGY S.R.L., Codice fiscale: 07104471219, con sede in NOLA (NA) alla VIA TARANTO 40, Indirizzo di posta certificata: LUDOILENERGY@PEC.SINAPSIS-SRL.NET.

Secondo statuto, la società può essere amministrata da:



## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –

- un Amministratore Unico;
- un Consiglio di amministrazione composto da un minimo di tre ed un massimo di sette membri;
- due o più Amministratori con poteri congiunti e/o disgiunti.

L'Assemblea dei soci decide il sistema di amministrazione.

- I componenti dell'organo amministrativo:
  - a) possono essere anche non soci;
  - b) durano in carica – secondo quanto stabilito dai soci all'atto della nomina – a tempo indeterminato fino a revoca o a rinuncia, ovvero per il periodo di volta in volta determinato dai soci stessi;
  - c) se uno o più di essi venga a mancare quelli rimasti in carica devono sollecitare, senza indugio, l'Assemblea dei soci perchè provveda alla loro sostituzione. Gli amministratori così nominati scadono insieme a quelli in carica all'atto della loro nomina.

Attualmente l'amministrazione della società, a far data dal 21.11.2011, è affidata ad un Amministratore Unico, identificato nella persona della Sig.ra Lucia Giuseppina Franzese (FRNLGS70C64G190R), nata a Ottaviano (NA) il 24.03.1970.

Secondo lo statuto della LUDOIL ENERGIA S.R.L., la rappresentanza della società compete senza limitazione all'Amministratore Unico e, in caso di nomina del Consiglio di Amministrazione al Presidente dello stesso; compete inoltre agli Amministratori Delegati, nei limiti della delega. Nel caso di nomina di più Amministratori, con poteri congiunti e/o disgiunti, la rappresentanza spetta agli stessi in via congiunta o disgiunta in conformità al modo in cui sono attribuiti i poteri di amministrazione.

L'Organo amministrativo può nominare direttori generali, amministrativi

## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
e tecnici, nonché procuratori per singoli affari o categorie di affari.

La società ha inoltre, ad oggi, 19 dipendenti, e, in ogni caso, storicamente ha avuto sempre poche decine (in particolare due o tre decine) di addetti.

Le qualifiche degli addetti sono prevalentemente quelle di operaio e di impiegato.

Da tale dato numerico, si evince che la LUDOIL ENERGIA S.R.L. non presenta, e non potrebbe essere diversamente, una struttura complessa ed articolata e ciò, evidentemente, rileva ai fini della elaborazione del presente modello.

### 4 – STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente documento è costituito da una Parte Generale, da una Parte Speciale (che si articola in allegati), e dai relativi protocolli.

Nella presente PARTE GENERALE vengono illustrate le componenti strutturali del Modello, ovvero:

- l'individuazione delle attività a rischio di commissione dei reati;
- processi sensibili relativi alle aree a rischio;
- la struttura della società;
- protocolli comportamentali;
- modalità di gestione dei flussi finanziari;
- i requisiti e le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione e la formazione del personale sul Modello;
- il Sistema Disciplinare;
- il codice etico (che dovrà considerarsi un *unicum* alla presente Parte Generale).



La PARTE SPECIALE è, a sua volta, suddivisa in “allegati” relativi a specifiche ipotesi di reato:

- Allegato A, relativo ai c.d. Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Allegato B, relativo ai c.d. reati di criminalità organizzata;
- Allegato C, relativo ai reati societari;
- Allegato D, relativo alla corruzione tra privati;
- Allegato E, relativo ai c.d. reati ambientali;
- Allegato F, relativo ai reati in materia di salute e sicurezza;
- Allegato G, relativo ai reati in materia tributaria.
- Allegato H, relativo ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Allegato I, relativo ai reati contro l’industria e il commercio.

Parte del presente modello, infine, sono i relativi protocolli che, di qui a poco, saranno esplicitati.

## 4.1 DESTINATARI DEL MODELLO

Destinatari del Modello Organizzativo sono i soggetti in posizione “apicale” nonché quelli sottoposti alla direzione o vigilanza degli “apicali”, ai sensi dell’art. 5 del Decreto.

Nell’uno e nell’altra categoria, possono rientrare:

- personale formalmente inquadrato in organico sulla base di contratti di lavoro subordinato o a progetto;
- liberi professionisti che hanno con la società un rapporto contrattuale libero – professionale senza vincolo di dipendenza. In tal caso la società adotterà nei relativi contratti specifiche clausole di impegno al rispetto delle prescrizioni del Modello, con apposite previsioni di sanzioni graduate in

funzione della gravità della violazione;

- i consulenti, i fornitori, ed ogni altro soggetto che operi in nome e per conto della LUDOIL ENERGIA S.R.L. o che possono essere considerati sottoposti alla direzione e vigilanza della predetta Società.

#### 4.2 FATTISPECIE DI REATO TRATTATE DAL MODELLO

Sia nell'analisi dei rischi che nella Parte Speciale (del presente "Modello") alcuni reati presupposto non sono stati contemplati, in quanto, alla luce delle attività di *risk assessment*, si sono ritenuti assai difficilmente configurabili o non applicabili, oppure non configurabili nell'interesse o a vantaggio della società.

Altri reati, invece, alla luce della casistica ed esperienza aziendale, sono stati concretamente individuati come "a bassissimo rischio" e, pertanto, non considerati nel presente "modello".

Ad ogni modo, la LUDOIL ENERGIA S.R.L., una volta avviato il percorso virtuoso sollecitato dal Legislatore con l'adozione del presente modello, si riserva nel corso del semestre successivo alla adozione di revisionare il presente modello e di aggiornarlo, secondo le emergenze e le esigenze aziendali rilevate.

La LUDOIL ENERGIA S.R.L. ha manifestato innanzitutto l'intenzione di avviare quel faticoso percorso riorganizzativo che la normativa in parola sollecita, con l'approvazione del presente modello secondo un criterio di gradualità e priorità; nei sei mesi successivi alla approvazione nei quali tutti i soggetti apicali, "sottoposti" e "terzi" saranno informati e formati in ordine alla normativa in parola ed al presente modello, sarà avviato una prima revisione del modello nell'ambito della quale saranno prese in considerazione anche le fattispecie di reato a cui sopra si è fatto riferimento.

## 4.3 FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI

Ai fini della predisposizione del presente Modello, in considerazione della natura e della attività della società, sono state ritenute concretamente rilevanti le seguenti fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Reati societari;
- corruzione tra privati;
- Reati ambientali;
- Reati in materia di salute e sicurezza;
- Reati in materia tributaria;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Reati contro l'industria e il commercio.

Inoltre, tra i delitti di criminalità organizzata, rileva:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.).

Il reato può astrattamente configurarsi al fine di commettere più delitti tra quelli appartenenti alle categorie di reato rilevanti ai fini del presente modello.

La società al fine di prevenire la commissione di tali reati prevede:

- un'adeguata sensibilizzazione del personale nel corso di sessioni informative e formative in materia di responsabilità amministrativa degli enti

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –

organizzate dalla società stessa;

- sistema di segregazione delle responsabilità in relazione alla manifestazione dei fabbisogni, scelta del fornitore/consulente, *autorizzazione agli acquisti e relativi pagamenti*;
- le verifiche di merito in relazione alla gestione delle risorse finanziarie;
- controlli periodici formalizzati mediante la somministrazione di questionari (di cui si tutela l'anonimato);
- la richiesta di accettazione esplicita del Codice Etico ai clienti e fornitori tra le condizioni di contratto.

dette fattispecie saranno oggetto di puntuale trattazione nelle parti speciali del presente Modello, oltre ad essere il punto di riferimento di specifici protocolli aziendali.

#### 4.4 IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE

Nella predisposizione del Modello, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile.

È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

## 5 – INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI

In relazione alle attività svolte dalla società, a seguito di specifica analisi dei rischi, sono individuate le seguenti aree o settori funzionali nel cui ambito si possono manifestare fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/2001 o, in generale, del Codice Etico.

**Area 1 – Lavori privati:** fattori di rischio riferiti alle attività che presuppongono il rilascio di titoli abilitativi edilizi e, in genere, autorizzativi, ed a quelle connesse alla formazione degli strumenti urbanistici e loro varianti o da questi derivati.

**Area 2 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione:** fattori di rischio relativi alle attività che implicano un rapporto diretto con pubblici uffici, organi ispettivi, enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessionari, od abilitativi.

**Area 3 – Attività produttiva caratteristica:** fattori di rischio relativi a comportamenti che costituiscono violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; fattori di rischio relativi alle attività che possono comportare inquinamento, danno ambientale;

**Area 4 – Rapporto con soci, creditori e terzi:** fattori di rischio di comportamenti anche solo potenzialmente arrecanti pregiudizio all'interesse dei soci, dei creditori e dei terzi; in caso di situazioni di conflitto di interessi,

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –

fattori di rischio relativi alla attuazione di operazioni di gestione o organizzative interne a condizioni svantaggiose per la società, od alla omissione di decisioni vantaggiose per la società.

**Area 5 – Comunicazioni sociali e controlli:** fattori di rischio relativi alla scorretta o incompleta rilevazione, registrazione e rappresentazione della attività di impresa nelle scritture contabili, nei bilanci e nei documenti ad uso informativo, sia interno che esterno; fattori di rischio relativi a comportamenti idonei ad ostacolare da parte dei soggetti e delle autorità competenti i controlli preventivi sulla attività e sulla rappresentazione contabile dell'attività d'impresa.

**Area 6 – Contabilità e finanza:** fattori di rischio relativa alla corretta e regolare emissione di fatture, alla tracciabilità dei pagamenti, al corretto e regolare utilizzo di fatture ai fini delle dichiarazioni redditi ed IVA, e a quant'altro riguarda gli adempimenti fiscali e tributari della Società.

### 5.1 – PROCESSI SENSIBILI RELATIVI ALLE AREE A RISCHIO

Sono individuati i seguenti processi sensibili, comuni allo svolgimento delle attività dell'Impresa nelle aree o settori funzionali di cui al precedente paragrafo:

- Processo commerciale;
- Processo finanziario;
- Processo amministrativo;
- Processo per la gestione della sicurezza;
- Processo di gestione per l'ambiente.

### 5.2– PROTOCOLLI COMPORTAMENTALI

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –

I protocolli comportamentali, tra cui le procedure, integrano il cuore del Modello Organizzativo adottato dalla Società. L'istanza di prevenzione dei reati che trova nella Parte Generale del Modello la fisionomia degli istituti deputati a governarla e nella Parte Speciale (e più precisamente nei singoli allegati) la descrizione dei processi sensibili e dei principi di controllo da adottare, si specifica con il ricorso a disposizioni "cautelari" che traducono in puntuali prescrizioni operative quel dovere organizzativo dei processi a rischio che grava sull'ente.

Queste cautele si risolvono nella individuazione di modalità di condotta idonee a disinnescare o ridurre al minimo un rischio ben determinato, grazie ad un processo che coinvolge una pluralità di soggetti.

La redazione dei singoli protocolli /procedure è avvenuta sulla base di una serie di principi ispiratori comuni delle decisioni aziendali, quali l'individuazione delle posizioni titolari della funzione (dunque i soggetti coinvolti nella decisione e relativa gestione del rischio), la segregazione di ruoli tra funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo del processo, le modalità di documentazione e archiviazione delle decisioni l'obbligo di instaurare flussi informativi periodici nei confronti dell'OdV.

Ogni protocollo/procedura viene verificato nella sua conformità alle norme di legge che regolano le materie di riferimento.

L'osservanza e l'effettività dei protocolli è oggetto di monitoraggio costante anche da parte dell'Organismo di Vigilanza che propone all'Organo Dirigente aggiornamenti e modifiche organizzative procedurali finalizzate ad assicurare adeguato presidio dei rischi per eventuali non conformità dei comportamenti e delle prassi rilevate nella fase di controllo.

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, l'impresa adotta un sistema di segregazione dei compiti, ruoli e mansioni.

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 –

Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza. L'organigramma dell'Impresa, con l'indicazione delle funzioni attribuite a ciascuna posizione, è parte integrante del Modello Organizzativo e viene aggiornato in occasione di una sua significativa variazione.

Con riferimento alle attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, il Modello Organizzativo (Parte Speciale) prevede specifici protocolli contenenti la descrizione formalizzata:

- delle procedure interne per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione (incluso il normale svolgimento delle relative attività), e il controllo con l'indicazione delle relative modalità;
- di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse.
- delle modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione

Le procedure interne previste dai protocolli introducono una prassi ordinata (procedimentalizzazione) relativa alla attività d'impresa svolta dal LUDOIL ENERGIA S.R.L., l'attribuzione di compiti, mansioni e responsabilità;

Deroghe ai protocolli e alle procedure previsti nel Modello Organizzativo sono ammesse in caso di emergenze o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua ragione, è comunicata all'OdV.

I protocolli sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'OdV.

### 6 – MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

L'art. 6 comma 2 let. c) del Decreto prevede l'obbligo di individuare specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire





## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
la commissione dei reati.

Tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Periodicamente sono eseguite operazioni di verifica dei saldi e delle operazioni di cassa.

Riguardo ai pagamenti di fatture passive e gli impegni di spesa, la Società adotta meccanismi di controllo, informatico e manuale, in forza dei quali:

- la fattura viene controllata in tutti i suoi aspetti (corrispondenza – soggettiva ed oggettiva – calcoli, fiscalità, ricevimento merce o servizi);
- la fattura viene registrata in autonomia dalla contabilità ed il pagamento non ha luogo senza preventiva autorizzazione della funzione ordinante e della funzione addetta alla verifica di completezza e accuratezza della registrazione contabile della fattura e della corretta imputazione del costo.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'OdV.

Le modalità di gestione sono aggiornate, anche su proposta o segnalazione dell'OdV.

### 7- PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO DI DENARO E DEI REATI AFFINI

La Società garantisce che la propria attività le proprie risorse e disponibilità finanziarie non siano asservite a scopo di ricettazione,

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
riciclaggio dei proventi di attività criminose o di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, in conformità alle norme incriminatrici (art.648, 648 bis, 648 ter e 648 ter.1 c.p.) e sanzionatorie (art. 25 octies D.Lgs. 231/2001).

Al fine di impedire e prevenire qualsiasi comportamento idoneo, anche solo potenzialmente, a concretare un interesse o vantaggio aziendale nella fattispecie di reato sopra considerate, la Società adotta criteri di gestione della liquidità e della contabilità ispirati al rigoroso rispetto della normativa nazionale e comunitaria.

### 8 – L'ORGANISMO DI VIGILANZA

La normativa in questione impone, onde poter fruire dei benefici previsti dall'adozione ed attuazione del Modello, di affidare ad un organismo il compito di verificare l'adeguatezza del Modello e di vigilare sul funzionamento e sulla osservanza dello stesso, nonché di sollecitarne e proporre l'aggiornamento, attribuendo al medesimo organismo autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo di Vigilanza ha la possibilità di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine. In tal caso i detti consulenti saranno nominati dall'Organismo di Vigilanza in piena autonomia ed avranno rapporti diretti esclusivamente con l'Organismo di Vigilanza medesimo.

Per la disciplina dettagliata del proprio funzionamento l'Odv adotta un regolamento interno, comunicato all'Organo Dirigente.

#### 8.1 – NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La nomina dell'Odv è di competenza dell'Organo Dirigente (nel caso di specie dell'amministratore unico) e viene comunicata all'assemblea dei soci



## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
ed al Collegio Sindacale per eventuali osservazioni. Analogamente avviene in caso di sostituzione, per qualsivoglia ragione, di uno dei membri dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza è di tipo collegiale, composto da tre soggetti, di cui uno con funzione di presidente, che dispongono di caratteristiche di professionalità, autonomia, indipendenza, onorabilità e continuità d'azione e non di attribuzione di compiti decisori nella gestione aziendale.

Su quest'ultimo punto, nell'eventualità venisse individuato, quale componente dell'OdV, un soggetto organico all'azienda onde meglio garantire un flusso informativo aziendale ed una maggiore conoscenza delle dinamiche aziendali, tale soggetto dovrà avere all'interno dell'azienda solo funzioni meramente esecutive (e, quindi, non gestorie e decisorie) affinché non sussista alcun conflitto di interessi e, conseguentemente, non venga minata l'indipendenza e l'autonomia delle valutazioni dell'organo collegiale in parola, la cui maggioranza dei componenti dovrà, in ogni caso, essere esterna e, quindi, non organica all'azienda.

La nomina dei membri dell'OdV è formalmente conferita ed accettata dai membri, ed è resa nota a tutto il personale della Società.

### 8.2 – DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E RELATIVO COMPENSO.

La durata in carica dei membri dell'OdV è di tre anni, ovvero di quella diversa indicata nell'atto di nomina, e può essere rinnovata per non più di due mandati consecutivi, a garanzia dell'autonomia ed indipendenza degli stessi.

Al fine di evitare vuoti, per qualsivoglia ragione, i membri dell'OdV resteranno in carica ad interim sino alla nomina del componente o dei componenti da sostituire, e non oltre 30 giorni dalla formalizzazione dell'atto di dimissioni o di revoca dell'incarico o di qualsiasi altra causa di cessazione

  
energia s.r.l.  
Via Taranto/40 - 80035 NOCI (NA)  
tel.0815122665 - 0815222675 - Fax 0815125487  
www.ludoil.it - info@ludoil.it - PIVA e C.F. 07047491217  
Amministratore Unico: Franca Giuseppina

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
dell'incarico.

Il compenso dei membri è fissato dall'Organo Dirigente (amministratore unico) nell'atto di nomina e deve essere di un ammontare tale da garantire autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità.

### 8.3 – AUTONOMIA ED INDIPENDENZA

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero all'amministratore unico della società. Inoltre, tali requisiti sono altresì garantiti dalla indipendenza, onorabilità e professionalità dei componenti.

Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività del giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

### 8.4 – REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ

L'OdV della LUDOIL ENERGIA S.R.L. è un organo collegiale composto da tre membri e deve possedere competenze tecnico – professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

In linea generale i profili dei componenti garantiscono competenze relative a:

- Sistema di controllo interno, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi e alle misure per il loro contenimento;

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –

- Organizzazione aziendale;
- Ambito legale;
- Revisione contabile.

L'Organo Dirigente sceglie i membri dell'OdV tra le figure professionali che possono sempre garantire onorabilità, professionalità, autonomia, indipendenza e continuità di azione.

### 8.5 – REQUISITI DI ONORABILITÀ

I membri dell'OdV devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- non trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c., con riferimento agli amministratori e da ritenersi applicabile, ai fini del presente Modello, anche ai singoli componenti dell'OdV;
- non essere sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n.1423 (*"Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e la pubblica moralità"*) o della Legge 31 maggio 1965, n.575 (*"Disposizioni contro la mafia"*) e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non essere stati condannati, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione per uno qualunque dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Le preclusioni di cui all'ultimo punto valgono altresì in caso di applicazione della pena su richiesta delle parti di cui all'art. 444 c.p.p.

Ciascun componente dell'OdV sottoscrive apposita dichiarazione attestante la sussistenza dei requisiti personali richiesti.

In caso del venir meno dei requisiti previsti, il componente dell'OdV



## LUDOIL ENERGIA S.R.L.


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 –  
decade secondo quanto previsto dal paragrafo che segue.

### 8.6 – CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del membro dell'OdV:

- la carenza o il venir meno dei requisiti di onorabilità;
- la sussistenza di incarichi esecutivi o delegati nell'ambito della LUDOIL ENERGIA S.R.L. o di società ad essa collegate;
- l'averne funzioni di business per conto della LUDOIL ENERGIA S.R.L. o di società alla medesima collegate;
- l'intrattenimento di rapporti di affari con la LUDOIL ENERGIA S.R.L., con società ad essa controllate o ad essa collegate;
- l'intrattenimento di rapporti di affari con gli Amministratori con deleghe operative;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con gli Amministratori della Società;
- l'esistenza di un rapporto di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti economici e professionali che possano compromettere l'indipendenza, salvo incarichi in organi di controllo in società del gruppo.
- l'accertamento successivo alla nomina, che il membro dell'OdV abbia rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto) le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, per illeciti commessi durante la sua carica.

Qualora nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'OdV è tenuto ad informare immediatamente gli altri membri dell'OdV e l'Amministratore unico il quale nomina tempestivamente il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente

  
LUDOIL ENERGIA S.R.L.  
Via Taranto, 40 - 86055, MOLA (NA)  
tel 0815122665 - 0815122615 / Fax 0815125487  
www.ludoil.it - info@ludoil.it - PIVA e CF: 07047491217  
Amm. Unico Fraggese Lucia Giuseppeppina

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
uscente è tenuto ad astenersi da qualsivoglia deliberazione, con la conseguenza che l'Organismo di Vigilanza opererà in composizione ridotta, restando valida, in tale ipotesi, la sua attività.

I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare immediatamente all'Organo Dirigente l'insorgere di una condizione che comporti il venir meno dei requisiti di eleggibilità e onorabilità, già trattati.

### 8.7 – LE CAUSE DI CESSAZIONE DELL'INCARICO

La cessazione dall'incarico dell'OdV e da membro dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV o del componente da parte dell'Amministratore Unico;
- dimissioni del membro dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta;
- sopraggiungimento di una delle cause di decadenza.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui nei confronti del componente sia esercitata l'azione penale per uno dei reati previsti ex D.Lgs. 231/2001 dal quale possa derivare una responsabilità per la società;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti commessi all'incarico;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità d'azione" propri dell'OdV.

## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 –

- In ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo, che riguardi un membro dell'OdV (ad esempio, nel caso di cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto dell'Amministratore Unico per il tramite del Presidente dell'OdV.

- assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'OdV, a seguito di rituale convocazione;

- l'accertamento, dopo la nomina, che il componente dell'Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la sua carica;

- l'impedimento del membro dell'OdV protratto per un periodo superiore a sei mesi, qualora si verificano le cause di impedimento di cui al successivo paragrafo 8.8;

- la perdita dei requisiti di eleggibilità.

Nelle ipotesi previste, la revoca è disposta con delibera dell'Amministratore Unico, portata a conoscenza dell'assemblea dei soci e del collegio sindacale per le loro osservazioni. A garanzia dell'autonomia ed indipendenza dell'OdV la revoca di un componente è sottoposta agli altri membri dell'OdV per le loro osservazioni, delle quali deve essere redatto verbale sommario, custodito agli atti (cfr. infra).

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, l'Amministratore Unico nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione, e non oltre 30 giorni dalla scadenza, revoca o rinuncia.



### 8.8 – CAUSE DI TEMPORANEO IMPEDIMENTO

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, per un periodo di tempo pari a sei mesi, ad un componente dell'OdV di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e – qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi – la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

Nel caso di temporaneo impedimento o in ogni altra ipotesi che determini per uno o più componenti l'impossibilità di partecipare alla riunione, l'Organismo di Vigilanza opererà nella sua composizione ridotta.

### 8.9 – SOSPENSIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organo Dirigente può deliberare la sospensione di un membro dell'OdV nel caso in cui lo stesso sia raggiunto da informazione di garanzia *per uno dei reati di cui agli artt. 24 e ss. del D.Lgs. 231/2001*, fatta salva la sua completa reintegrazione in caso di archiviazione della sua posizione o proscioglimento e mancato rinvio a giudizio. In caso di sospensione di un membro dell'Organismo di Vigilanza, l'organo Dirigente provvederà alla tempestiva nomina temporanea di un sostituto.

### 8.10 – DIMISSIONI DA MEMBRO DELL'ODV

Ciascun membro dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno due mesi, attraverso comunicazione scritta e motivata all'Organo Dirigente.

In caso di dimissioni di uno o più membri dell'OdV l'Organo Dirigente





## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
personale, componenti del Collegio sindacale, consulenti esterni e responsabili di funzioni centrali e periferiche della LUDOIL chiamati a riferire su argomenti di stretta competenza.

### 8.13 – VERBALIZZAZIONE DELLE SEDUTE

I contenuti delle riunioni e delle decisioni assunte sono riportati nel verbale sottoscritto dai membri dell'OdV e redatto da un membro dell'OdV che assume le funzioni di segretario. Il segretario, cura la stesura dell'ordine del giorno, l'invio delle convocazioni, la redazione dei verbali e la trasmissione degli stessi all'Organo Dirigente di LUDOIL ENERGIA S.R.L.

I Verbali sono firmati da tutti i componenti dell'OdV e devono essere conservati. Laddove ritenuto opportuno, onde far acquisire data certa al verbale, questo potrà essere inviato, dopo il suo perfezionamento, alle caselle pec dei membri dell'OdV ed alla casella certificata della Società.

Ciascun Membro dell'OdV dà esecuzione alle delibere approvate, direttamente o tramite le competenti funzioni della LUDOIL ENERGIA S.R.L. e ne verifica l'effettiva attuazione sulla quale riferisce periodicamente agli altri componenti dell'OdV e all'Organo Dirigente.

### 8.14 – AUTONOMIA FINANZIARIA

Al fine di garantire autonomia ed indipendenza all'OdV, esso dispone in termini di potere di spesa di risorse finanziarie adeguate per supportarlo nei compiti affidati e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili, sulla base di un Budget annuale approvato dall'organo Dirigente su proposta dell'OdV stesso.

L'impiego delle risorse del budget è oggetto di rendicontazione annuale da parte dell'OdV.

In presenza di situazioni eccezionali ed urgenti, l'OdV può chiedere

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
direttamente all'Organo Dirigente, risorse eccedenti la propria autonomia di spesa.

### 8.15 – AUTONOMIA FUNZIONALE

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle sue funzioni.

L'OdV decide le proprie azioni e iniziative senza richiedere autorizzazioni e senza informare preventivamente l'organo Dirigente o la Direzione aziendale.

L'OdV ha accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione della Società necessaria per lo svolgimento della propria attività di vigilanza.

L'OdV può convocare il personale della Società ed i soggetti apicali per chiedere informazioni, chiarimenti o l'esibizione di documenti in merito alle attività previste.

All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale e decisionale relativi allo svolgimento delle attività della società.

L'OdV svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con tutta la popolazione aziendale della società.

### 8.16 – COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo adottato dalla società, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n.231/2001, e segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti:

- vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 –

- esaminare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua effettiva capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;

- curare il necessario aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendono necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso la formulazione di proposte all'organo amministrativo per eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- 1) significative violazioni delle prescrizioni del Modello,

- 2) significative modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività di impresa,

- 3) modifiche normative;

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato e l'adeguatezza dei punti di controllo, al fine di adeguarle ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale. A tal fine all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e dagli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la società al rischio di reato. Tutte le comunicazioni dovranno essere redatte esclusivamente in forma scritta.

- effettuare periodiche verifiche pianificate o, se necessario, a sorpresa volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare verificare:

- l'adeguatezza e l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati contemplati dal Decreto;

- il rispetto del Modello e delle procedure che ne costituiscono attuazione;

- la correttezza e completezza delle procedure di prevenzione e controllo che costituiscono attuazione del presente Modello;

- segnalare all'Organo Dirigente quelle violazioni accertate del Modello

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, per gli opportuni provvedimenti;

– riferire alla figura del Datore di Lavoro, così come individuato all'interno della struttura ed all'Organo Dirigente sullo stato di attuazione e idoneità del Modello, con particolare riferimento alla prevenzione in materia di infortuni e malattie professionali, e del sottostante sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

All'Organismo di Vigilanza, come già detto, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti adeguati poteri di iniziativa e di controllo, che si estrinsecano su di un piano operativo nella facoltà di:

- attivare le procedure di controllo;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231 provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevazioni degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dell'attività di rischio;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine

## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

–racogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all’organo obbligatoriamente;

–coordinarsi con altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l’Organismo di Vigilanza deve essere tenuto costantemente informato sull’evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. Ad esso devono inoltre essere segnalate da parte del management eventuali situazioni dell’attività aziendale che possono esporre l’azienda al rischio di reato;

–coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi *aspetti attinenti all’attuazione del Modello (definizione clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc..)*

–formulare le proposte all’Organo Amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo;
- b) significative modificazioni dell’assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- c) modifiche normative;
- d) segnalare all’Organo Dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello organizzativo che possono comportare l’insorgere di una responsabilità in capo all’ente;

L’organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni della società LUDOIL ENERGIA S.R.L. – senza la necessità di alcun consenso

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o i dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o di sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reato.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza, se conformi all'incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'Organo Dirigente compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo.

## 8.17 – CONTINUITÀ D'AZIONE

L'OdV deve:

- i. svolgere in modo continuativo le attività necessarie di vigilanza sulla effettività, attuazione ed aggiornamento del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- ii. verificare che il Modello, anche nel tempo, sia attuato, adeguato ed effettivamente idoneo a prevenire i comportamenti illeciti ex d.lgs. 231/2001;
- iii. essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza;

## 8.18 – GLI OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità a quanto previsto dal secondo comma dell'art. 6 del



## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
D.Lgs. 231/2001 sono adottati nei confronti dell'Organismo di Vigilanza dei flussi informativi per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento delle cause che possono rendere o hanno reso possibile il verificarsi delle ipotesi rilevanti ai fini di cui si tratta.

Pertanto, l'Organo Dirigente e tutto il personale della società sono tenuti a segnalare all'OdV:

- fatti che integrano o possono ragionevolmente integrare un reato;
- violazioni o sospetto di violazioni delle norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;
- deroghe, violazioni o sospetto di violazioni dei principi generali di organizzazione e gestione richiamati nel Modello;
- deroghe, violazioni o sospetto di violazioni delle procedure aziendali che disciplinano le attività a rischio di reato, di cui sono venuti a conoscenza direttamente o tramite comunicazione altrui.

Tutte le segnalazioni, comprese quelle che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazioni del Modello, dei principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono pervenire per iscritto.

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate tramite l'indirizzo e-mail dell'Organismo:

Alla casella di posta elettronica contrassegnata dal presente indirizzo [odvludoilenergia@legalmail.it](mailto:odvludoilenergia@legalmail.it) o [odvludoilenergia@ludoil.it](mailto:odvludoilenergia@ludoil.it) accedono, con credenziali di autenticazione individuali, i soli membri dell'OdV.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere anche inoltrate, a mezzo posta ordinaria.

La segnalazione può avvenire anche in forma anonima.

Le modalità della segnalazione sono rese note a tutto il personale della società e a tutti i membri degli organi sociali attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. bacheche, comunicazioni interne, internet, etc..).

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 –

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione, assicurando altresì la riservatezza dell'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.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, valutata la non pretestuosità della segnalazione, deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo, come già detto, la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede. A tal fine può, altresì, ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto le ragioni per le quali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

Valutata la rilevanza e la fondatezza della segnalazione e della violazione, l'OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare.

Tra i protocolli posti a presidio delle aree/processi a rischio devono essere specificamente formalizzati i "flussi informativi" (report) relativi ad informazioni/dati/notizie (riguardanti l'andamento di attività sensibili) identificate dall'OdV e da questo richieste alle singole funzioni aziendali coinvolte, nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'OdV.

Tale obbligo di fornire informazioni è posto in capo all'Organo Dirigente ed a tutta la popolazione aziendale.

Devono in ogni caso essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le seguenti informazioni:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati presupposto del D.Lgs. 231/2001

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati tutelati dal D.Lgs.

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 – 231/2001;

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;
- le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
- le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici;
- i verbali di accertamento, i provvedimenti di contestazione;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari originati dalla violazione delle prescrizioni contenute nei protocolli predisposti ex D.L.gs. 231/2001 o per violazione del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni;
- i rapporti eventualmente preparati dal personale nell'ambito della loro attività di controllo, prevenzione, in special nell'ambito della sicurezza sul lavoro e in materia ambientale, e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001

Onde garantire i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza dovrà riportare:

- all'Organo Dirigente direttamente ed in via continuativa;
- all'Assemblea dei Soci, ove necessario in caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo;

All'Organismo di Vigilanza inoltre compete di monitorare il sistema disciplinare con riferimento alle fattispecie di cui si tratta, in cooperazione con l'area aziendale competente.

### 8.19 – REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello e propone le modifiche ed integrazioni di volta in volta ritenute necessarie.

Il ruolo di vigilanza dovrà ordinariamente espletarsi attraverso la messa in atto di riunioni quantomeno a carattere bimensile nel corso delle quali l'Organismo, nella sua collegialità, procederà a riscontrare il rispetto delle procedure previste dal modello. All'esito di tali riunioni dovrà essere redatta apposita relazione informativa da presentare all'Organo Dirigente.

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo Dirigente e nei casi di violazioni del Modello e del Codice Etico dell'organo Dirigente all'Assemblea dei Soci.

Qualora dalle violazioni del Modello possono derivare conseguenze dannose per la società, l'OdV informa anche il Collegio Sindacale.

L'OdV presenta almeno annualmente all'Organo Dirigente una relazione contenente:

- la sintesi delle attività svolte;
- eventuali mutamenti del quadro normativo o dell'assetto organizzativo che richiedono aggiornamento del Modello;

- un rendiconto delle spese sostenute;

In conclusione, l'Organismo di Vigilanza attuerà la propria azione di vigilanza in base alle seguenti direttrici operative:

- operando nell'ambito di tutta la realtà aziendale al fine di accertare l'eventuale modificazione della mappatura delle aree di rischio;
- operando nell'ambito delle attività già individuate quali attività sensibili al fine di riscontrare il rispetto delle procedure/istruzioni interne;
- studiando assieme ai responsabili delle funzioni aziendali nuove procedure/istruzioni interne nel caso dell'individuazione di nuove tipologie di

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
attività da ritenersi quali attività sensibili;

- modificando assieme ai responsabili delle funzioni aziendali le procedure/istruzioni in essere qualora l'attività aziendale subisca modifiche da ritenersi rilevanti ai fini della formalizzazione dell'attività stessa;
- proponendo la modifica del modello di gestione, organizzazione e controllo scaturenti dalle attività sopra descritte;
- attivando ed eseguendo indagini interne in coordinamento con il personale aziendale di riferimento;
- effettuando attività formative rivolte al personale per quanto concerne l'evoluzione della normativa in argomento ovvero in relazione a eventuali modifiche legislative che vadano ad interessare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001;
- proponendo sanzioni disciplinari nei casi di accertate violazioni delle disposizioni di cui al Codice Etico.

### 9 – DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

*Ai fini dell'efficacia del presente Modello, la LUDOIL ENERGIA S.R.L. opera affinché il modello e le sue regole di funzionamento siano adeguatamente portate a conoscenza di tutti i portatori di interesse della società, con ciò intendendo tutti coloro che operano per la LUDOIL ENERGIA S.R.L., e cioè i soci, i dipendenti, l'Organo Dirigente, nonché i collaboratori interni ed esterni che contribuiscono al conseguimento degli obiettivi della Azienda.*

Tale diffusione riguarda tutti i soggetti sopra evidenziati con un livello di approfondimento che varia a seconda del ruolo e delle competenze attribuite agli stessi. A tal fine, la LUDOIL ENERGIA S.R.L. oltre a diffondere copia del Codice Etico tiene appositi corsi di formazione indirizzati ai propri dipendenti

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
e agli eventuali collaboratori esterni.

La formazione è programmata dalla LUDOIL ENERGIA S.R.L. in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e dell'attività informativa eseguita viene tempestivamente relazionato all'Organismo di Vigilanza.

## 9.1 – NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E DEI DIPENDENTI

Il presente modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi, definiti dall'Organismo di Vigilanza d'intesa con l'Organo Dirigente, tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che la società ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque al fine di consultarlo.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, d'intesa con l'Organo Dirigente, definisce programmi di formazione, informazione dei soggetti aziendali in funzione della specifica qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

## 9.2 – NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI/COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

L'Azienda provvede all'informazione di partners commerciali e finanziari, consulenti/collaboratori esterni a vario titolo (tra cui gli agenti), che operassero in aree e con attività a rischio, della esistenza delle regole comportamentali e procedure di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

### 10 – SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art.6 secondo comma lettera e), ed art. 7 comma 4 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente, rispetto alla responsabilità della società.

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alle violazioni e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello nonché del Codice Etico, rende efficiente l'azione di presidio dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio) di un procedimento penale in capo alla società, in quanto tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con la società, la quale, si ricorda, con l'adozione del Modello, persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine nel mercato.

Nessun comportamento e/o omissione in violazione delle disposizioni del Modello potrà essere giustificato e/o ritenuto meno grave ancorché compiuto nell'interesse e/o a vantaggio della società.

Per quanto riguarda le violazioni accertate dall'Organismo di Vigilanza, esso provvederà a segnalarle all'Organo Dirigente o, nel caso di violazioni di quest'ultimo, al Collegio sindacale che tempestivamente renderà edotta anche l'Assemblea dei Soci, proponendo l'adozione degli adeguati provvedimenti.

La sanzione adottata deve essere, in ogni caso, commisurata all'infrazione, nella logica di bilanciamento tra condotta trasgressiva e conseguenza disciplinare, sulla base dei seguenti parametri:

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 –

- livello di responsabilità ed autonomia del trasgressore;
- Eventuale esistenza di precedenti violazioni a carico dello stesso;
- Intenzionalità del suo comportamento e gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- altre particolari circostanze in cui si è manifestata l'infrazione.

### 10.1 – Sanzioni per il personale dipendente

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione del Codice Etico, del presente Modello e dei connessi protocolli costituiscono illecito disciplinare, da cui deriva l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi nello svolgimento del proprio lavoro sia le disposizioni di natura legale, sia quelle di natura contrattuale, impartite dal datore di lavoro, nonché dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende gerarchicamente. In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Il sistema sanzionatorio, in ogni caso deve rispettare i limiti del potere disciplinare del datore di lavoro imposto dallo Statuto dei Lavoratori, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il Sistema sanzionatorio deve essere conforme ai seguenti principi:

- a) il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e formazione;
- b) le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità



## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base ai criteri indicati nel paragrafo precedente.

c) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare gli otto giorni;

d) deve essere assicurato il diritto di difesa al dipendente la cui condotta sia stata contestata (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e contratto collettivo nazionale di settore e, in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi dieci giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

Fatto salvo, in ogni caso, quanto indicato nel sistema disciplinare in uso presso la Società, nonché quanto previsto dalla legge e dal CCNL, i provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di otto giorni;
- licenziamento per giusta causa e mancanze senza preavviso;

### 10.2 – SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE E DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

Le norme e i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nei protocolli ad esso connessi, devo essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno alla società, una posizione di vertice,

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 –  
“apicale”.

A norma dell'art.5, I comma, lett. A) del Decreto, rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che *“esercitano anche di fatto, la gestione o il controllo dell'Ente”*.

In tale contesto assume rilevanza la posizione dell'organo dirigente – amministrativo e di controllo della società. (gli Amministratori e i Sindaci).

Pertanto, l'Amministratore Unico della Società adotta nei confronti dei membri del Collegio Sindacale l'azione e/o il provvedimento ritenuto più adeguato fino alla revoca dell'incarico nei casi più gravi ed in relazione a possibili violazioni delle norme del Codice Etico, del Modello e dei relativi protocolli.

Invece, in caso di violazioni del Codice Etico, del presente Modello e dei relativi protocolli da parte da parte di uno o più amministratori della Società, l'OdV informa senza indugio l'Amministratore Unico per le opportune valutazioni e provvedimenti.

In caso di violazione del Codice Etico, del presente Modello e dei relativi protocolli da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale, proponendo di applicare adeguati provvedimenti che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione della indennità di carica, ove prevista, nella proporzione alla violazione;

Il Collegio sindacale, in ogni caso, anche ai fini di tutela delle minoranze, inoltra segnalazione all'Assemblea dei soci, che valuta eventuali e ulteriori (rispetto a quelli del Collegio Sindacale) provvedimenti.

### 10.3 – NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, FINANZIARI, CONSULENTI ESTERNI, COLLABORATORI

Le violazioni, da parte dei partner commerciali, finanziari, dei consulenti esterni, collaboratori e, in generale, di terzi (indipendentemente dalla natura parasubordinata o autonoma del rapporto) delle regole del Codice Etico, del presente Modello e dei relativi protocolli, possono arrivare a comportare, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, finanche la rescissione dei relativi contratti.

Più precisamente, a seconda della gravità della violazione, la società:

- richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste;
- avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa, ovvero di risolvere il contratto per inadempimento.

Resta salvo il diritto della società a chiedere il risarcimento dei danni.

### 10.4 – NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Qualora l'Organo Amministrativo fosse informato in merito a violazioni del presente modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, provvederà ad assumere le opportune iniziative, delle quali sarà redatto apposito verbale riassuntivo che sarà comunicato anche all'A.U. per le sue determinazioni ed al Collegio Sindacale.

### 10.5 – REGISTRO DELLE VIOLAZIONI

La società predispone uno specifico registro delle Violazioni contenente l'indicazione dei relativi responsabili, della violazione, nonché delle sanzioni adottate nei loro confronti.

Il registro è tenuto a cura dell'OdV e deve essere costantemente

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
aggiornato.

Nei rapporti con i terzi, l'iscrizione in tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati, salvo diversa decisione dell'Amministratore Unico.

### 10.6 – INFORMAZIONE E PUBBLICITÀ

La società consegnerà copia per estratto del presente Disciplinare a tutti i destinatari e/o, assolvendo così l'obbligo dell'informativa personale, ne darà successiva pubblicità ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della Legge n. 300/1970.

### 11– AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità dell'Amministratore Unico.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete all'Amministratore Unico, che lo esercita, anche su proposta dell'OdV, con le modalità previste per l'adozione del Modello.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello, secondo quanto previsto nel presente Documento.

### 12 – IL CODICE ETICO

L'adozione da parte dell'azienda di principi etici rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili ai fini della

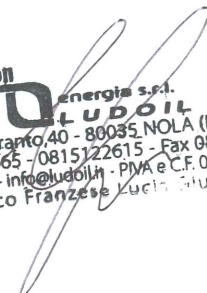


## LUDOIL ENERGIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO – D.Lgs. 231/2001 –  
prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 costituisce elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti in un Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello, ovvero in un documento ufficiale, voluto ed approvato dal massimo vertice aziendale, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere e vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

  
LUDOIL ENERGIA S.R.L.  
Via Taranto, 40 - 80035 NOLA (NA)  
tel. 0815122665 - 0815122615 - Fax 0815125487  
www.ludoil.it - info@ludoil.it - P.IVA e C.F. 07047491217  
Amministratore Unico: Franzese Lucia Giuseppina

