



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO  
8 GIUGNO 2001, N. 231**

**INDICE****PARTE GENERALE.****Parte Generale: il Decreto Legislativo 231/01**

1. Il decreto legislativo 8 giugno n° 231.....	5
1.1. La responsabilità amministrativa degli Enti e delle Organizzazione.....	5
1.2. I destinatari della norma e gli autori dei reati.....	5
1.3. I reati disciplinati e l'ampliamento delle fattispecie giuridiche.....	6
1.4. I modelli di organizzazione e l'Organismo di Vigilanza:	
Art. 6 del Decreto. L'esimente da Responsabilità.....	6
1.5. Il sistema sanzionatorio.....	7

**Parte Generale: il contesto operativo di Genova Reti Gas: reati e processi sensibili**

2. L'analisi delle posizioni rilevanti di Genova Reti Gas e il Decreto Legislativo 231/01:	
reati disciplinati e processi sensibili.....	10
2.1. L'attività di Genova Reti Gas.....	10
2.2. Il sistema di governance di Genova Reti Gas srl: gli strumenti adottati.....	11
2.3. Il sistema di organizzazione di Genova Reti Gas srl.....	12
2.4. L'analisi composita dell'attività svolta, della governance, e dell'organizzazione:	
reati disciplinati ed individuazione dei processi sensibili.....	13

**Parte Generale: il modello organizzativo ex 231/01 di Genova Reti Gas**

3. Linee Guida adottate per la costruzione del Modello di Organizzazione	
Gestione e Controllo di Genova Reti Gas.....	16
3.1. Gli elementi del Modello: presentazione ed analisi dei protocolli.....	16
3.1.1. Il sistema dei protocolli specifici del controllo.....	16
3.1.2. Il sistema dei protocolli generali di controllo: gli strumenti di governance.....	17
3.2. La formazione e l'informazione come elementi a garanzia dell'efficacia del modello.....	18
3.2.1. La diffusione del modello di organizzazione il seno a Genova Reti Gas.....	18
3.2.2. I piani di formazione predisposti da Genova Reti Gas.....	18
3.3. Il Codice Etico.....	18
3.3.1. Caratteristiche del Codice: rilevanza rispetto al modello ed efficacia della prevenzione.....	18

**Parte Generale: l'Organismo di Vigilanza**

4. L'Organismo di Vigilanza ex 231/01.....	20
4.1. Principi generali in tema di istituzione nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.....	20
4.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	21
4.3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – flussi informativi –.....	22
4.4. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	22
4.4.1. Reporting dell'organismo verso gli organi societari.....	22

**Parte Generale: il sistema disciplinare e sanzionatorio**

5. Il sistema disciplinare e sanzionatori.....	25
5.1. Funzione del sistema disciplinare.....	25
5.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati non dirigenti.....	25
5.3. Misure nei confronti dei dirigenti.....	26
5.4. Misure nei confronti degli Amministratori.....	26
5.5. Misure nei confronti dei Sindaci.....	26
5.6. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni.....	26

**PARTE SPECIALE**

**Parte speciale: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex Dl.gs 231/01**

**Parte Speciale A: i reati perpetuati nei confronti della Pubblica Amministrazione**

6. I reati perpetuati nei confronti della Pubblica Amministrazione: il sistema dei protocolli.....29

**Parte Speciale B: i reati societari**

7. I reati societari: il sistema di protocolli.....42

**Parte Speciale C: i reati informatici**

8. I reati informatici; il sistema dei protocolli.....48

**Parte Speciale D: I Reati di Abuso del Mercato**

9. I reati di Abuso del Mercato: il sistema dei protocolli.....52

**Parte Speciale E: i reati inerenti la sicurezza sul lavoro**

10. Ireati inerenti la sicurezza sul lavoro: il sistema dei protocolli.....55

**Parte Speciale F: Gli Altri Reati**

11. Gli altri Reati: il sistema dei protocolli.....60

**Parte Speciale G: Delitti di Criminalità Organizzata**

12. I Delitti di Criminalità Organizzata: il sistema dei protocolli.....63

**Parte Speciale H: Dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria**

13. Dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria: il sistema dei protocolli.....68

**APPENDICE A: FATTISPECIE GIUSIDICHE**

**APPENDICE B: SCHEDE TECNICHE DI RISK MANAGEMENT**



**Parte generale**  
**IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01**

## 1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno n. 231

La legge 29 settembre 2000, n. 300. (di ratifica di alcuni Atti internazionali in materia di tutela finanziaria e lotta alla corruzione) all'art. 11 contiene la delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

In esecuzione della suddetta delega è stato emanato il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ( di seguito D. Lgs. 231/2001 o il Decreto) – “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” che ha così introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un nuova forma di responsabilità degli enti, tra i quali le società di capitali, prevedendo che gli stessi possano essere ritenuti “responsabili” per determinati tipi di reati – indicati o richiamati dallo stesso Decreto Legislativo - commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, da esponenti dei vertici aziendali o da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi.

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

### 1.1 La Responsabilità amministrativa degli enti e delle organizzazioni.

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

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se – detto in estrema sintesi - la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi, ha affidato il compito di vigilare sulla osservanza del modello ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e non vi sia stata omissione nella vigilanza.

L'ampliamento della responsabilità agli enti e alle organizzazioni va a colpire in maniera diretta il patrimonio della società e quindi gli interessi di tutti gli stakeholder, primari o secondari, a vario titolo coinvolti nella vita della società, tra cui, in primis, gli interessi dei soci.

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del decreto costituisce la sanzione base, applicabile ad ogni reato previsto dal decreto e del cui pagamento risponde la società con il suo patrimonio o con il fondo comune. Oltre a tale tipo sanzione il Decreto prevede per taluni casi di reato l'applicazione di sanzioni interdittiva.

Il D. Lgs. 231/01 mira a disincentivare comportamenti illeciti in modo più efficace di quanto possano farlo le sanzioni individuali comminate ai singoli agenti e, nel contempo, a diffondere all'interno dell'organizzazione, non a caso affidando proprio all'organo gestorio la responsabilità di conformarsi al decreto in esame, principi di legalità incentrati sulla formazione e l'attuazione di un corretto e trasparente processo decisionale, attraverso l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo che preveda un sistema di protocolli atti a prevenire comportamenti sanzionabili ai sensi del citato decreto.

### 1.2 I destinatari della norma e gli Autori dei reati.

Come precedentemente indicato, ai sensi dell'articolo 1, titolato “Soggetti” le disposizioni del decreto Legislativo si applicano, tra l'altro e per quanto qui interessa alle società di capitali.

Per quanto riguarda le caratteristiche del reato, ai sensi del primo comma dell'art. 5, *l'ente e' responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:*

Tale disposizione identifica i requisiti che l'azione posta in essere deve avere per costituire illecito, citando l'interesse o il vantaggio. Con ciò il legislatore fa una scelta di qualificazione dei risultati derivanti dal comportamento che non saranno legati esclusivamente ad un vantaggio di tipo patrimoniale, il che implicherà che si tratterà di illecito anche nell'ipotesi di assenza di un vantaggio materiale in termini di profitto ma anche che l'*agente* procurando un vantaggio di tipo esclusivamente patrimoniale all'ente e non anche nel suo interesse sottoporrà l'organizzazione ad illecito. In questo modo implicitamente il legislatore amplia le cause che possono portare ad illecito sottoponendo l'organizzazione ad uno sforzo ulteriore nella identificazione dei rischi di compimento di atti pregiudizievoli nelle aree, attività, funzioni o processi in cui l'*agente* può mettere in atto il suo comportamento.

Per quanto riguarda gli autori materiali del reato l'art. 5 richiamato distingue tra :

a) *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 dello stesso;( cosiddetti soggetti apicali)*

b) *persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).*

2. *L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.”*

Quanto alla lettera a) del primo comma del citato articolo, la norma dopo aver espressamente identificato alcuni tipi di agenti in dipendenza della posizione ricoperta nonché dell'unità organizzativa interessata, includendovi quindi le unità periferiche dotate di autonomia finanziaria<sup>1</sup>, allarga il novero degli *agenti* anche a coloro che di fatto esercitano la gestione o il controllo dell'ente.

### 1.3 I reati disciplinati e l'ampliamento delle fattispecie giuridiche

Dall'entrata in vigore ad oggi il Decreto in oggetto ha subito un notevole ampliamento del novero dei reati, nonostante già nella legge di attuazione del decreto fossero contemplati altri tipi di reato oltre a quelli inizialmente inseriti nel D.Lgs 231/01<sup>2</sup>. La ragione della scelta del legislatore di non inserire da subito un'ampia gamma di reati si legge chiaramente nella lettera di accompagnamento al decreto: "favorire il progressivo radicamento di una cultura aziendale della legalità che, ove imposta ex abrupto con riferimento ad un ampio novero di reati potrebbe fatalmente provocare non trascurabili difficoltà di adattamento".

Ad oggi i reati contemplati dal Decreto sono:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Artt. 24 -25.
- Reati Informatici Art. 24 bis
- Reati di falso nummario Art. 25 bis.
- Reati Societari Art 25 Ter.
- Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali posti in essere in violazione di quanto previsto dall'Art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del Terrorismo firmata a New York art 25 quater.
- Reati contro la personalità individuale Art. 25 quinquies e 25 quater 1.
- Reati finanziari o abusi di mercato Art. 25 sexies ed art 187 quinquies T.U.F..
- Reati transnazionali art 10 Legge 13.3.2006 n. 146.
- Reati di omicidio colposo e lesione colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro Art. 25 septies.
- Reati di ricettazione, riciclaggio e di impiego di beni, denaro o utilità di provenienza illecita Art. 25 octies.
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore Art. 25 novies.
- Reati contro l'industria e il commercio Art 25 bis 1.
- Reati di criminalità organizzata Art. 24 ter.
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria Art. 25 novies.

La possibilità offerta dal decreto di ampliare la gamma dei reati contemplati inoltre rende lo strumento giuridico efficace sia nel tempo che nello spazio.

Infatti sarà possibile per il legislatore, in questo modo, ricondurre all'operatività aziendale quei reati che di volta in volta si reputano rientranti nel campo di azione delle aziende, in coerenza con le dinamiche sociali ed economiche, e nel contempo prevedendo, come requisito di efficacia del sistema dei controlli aziendali, un costante aggiornamento ed adeguamento del modello, al fine di renderlo efficace anche nello spazio.

Sarà compito dell'Organismo di Vigilanza di provvedere di volta in volta all'aggiornamento delle fattispecie giuridiche ricomprese nel decreto<sup>3</sup>.

### 1.4 I Modelli di organizzazione e l' Organismo di vigilanza: Art. 6 del Decreto. L'esimente da responsabilità.

L'articolo 6 del decreto recita: "...L'ente non risponde se prova che: a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;...2. i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello...."

Il modello in questione dunque rappresenta uno dei requisiti necessari affinché l'azienda possa, in caso di commissione di uno dei reati disciplinati, esimersi da responsabilità, nel senso che, la stessa può dimostrare proprio attraverso l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme alla disciplina, che la persona fisica che ha commesso il reato ha agito in violazione del modello stesso.

Il Modello costituisce quindi un sistema strutturato ed organico di procedure e regole, comprendenti attività di controllo (preventive ed ex post), volto a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto in particolare mediante la individuazione dei «processi sensibili» e delle attività maggiormente a «rischio di reato».

Nella costruzione del presente Modello, al fine di rispondere alle esigenze di cui al comma 2 dell'articolo 6, si è fatto riferimento a quanto stabilito nel documento redatto dall'Associazione Confindustria, denominato Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/01, garantendo lo stesso un requisito richiamato al comma 3 dell'articolo 6: "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di

<sup>1</sup> L'esplicito riferimento ad unità organizzative dotate di autonomia finanziaria implica che il decreto in questione si applica anche ai gruppi societari laddove l'adozione del modello di organizzazione previsto dall'articolo 6 del D.Lgs 231/01 dovrà essere adottato anche dalle società facenti parte del gruppo e non solo dalla capogruppo ferma restando la sua responsabilità in riferimento alla funzione di indirizzo e coordinamento.

<sup>2</sup> Si fa specifico riferimento ai reati in materie di sicurezza ed igiene sul lavoro, di tutela dell'ambiente e del territorio, oltre quelli inseriti che si riferiscono ai reati perpetuati contro la pubblica amministrazione.

<sup>3</sup> Nell'appendice A è possibile consultare la griglia fattispecie giuridiche riportante tutte la normativa di riferimento.

*comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, puo' formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".*

Affinché l'azienda si possa esimere da responsabilità, oltre alla costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, l'art. 6 comma 1 lettera b richiede che " .. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento e' stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;.."

È quindi necessario istituire un organismo dell'ente che abbia specifici compiti, determinati requisiti, determinarne la composizione, (monocratica o plurisoggettiva) esplicitarne i poteri e la posizione nonché le caratteristiche. È possibile ricavare tali caratteristiche dal documento di Confindustria, non dimenticando infatti che su alcuni aspetti, come ad esempio la composizione la norma di riferimento non ci propone soluzioni definitive.

In riferimento ai compiti dell'Organismo di Vigilanza, analizzando sia il decreto che quanto enunciato nelle linee guida emanate da Confindustria si evince che, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, il suddetto Organismo è tenuto a verificarne:

- ❖ l'Effettività: verifica della coerenza tra i comportamenti messi in atto dai soggetti e i protocolli previsti dal modello
- ❖ l'Adeguatezza: verifica di efficacia del modello ossia della sua reale capacità a prevenire i comportamenti contrari a quanto stabilito dal Decreto in esame
- ❖ il Mantenimento: verifica nel tempo della capacità del modello di possedere requisiti di funzionalità e solidità

l'Aggiornamento: verifica della congruenza del modello con l'evoluzione normativa e del contesto aziendale di riferimento. Attività questa che si sostanzia in proposte di aggiornamento e follow-up

L'Organismo di Vigilanza, e quindi anche i componenti dello stesso, deve possedere determinati requisiti atti a garantire un operato efficace. Di tali requisiti si fornisce di seguito una sintetica rappresentazione:

- ❖ Autonomia ed indipendenza: questi requisiti devono essere intesi in relazione all'efficacia delle azioni che devono essere poste in essere dall'O.D.V.. Con specifico riferimento all'autonomia quello che rileva è la "posizione" dell'organo di vigilanza, come una funzione in staff al vertice aziendale con un flusso di riporto verso il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso<sup>4</sup>. Con riferimento all'indipendenza, il complesso delle valutazioni, nel caso di un organo a composizione plurisoggettiva, dovrà essere espresso e costantemente monitorato, con riferimento non tanto ai singoli soggetti, quanto all'organo nel suo complesso.
- ❖ Professionalità: si fa riferimento a quel bagaglio di competenze che i componenti dell'organo devono nel complesso possedere al fine di porre in essere un operato efficace, tra cui assumono particolare rilievo le conoscenze sia in campo giuridico, più prettamente penalistico, che di controllo interno che inerenti alle attività di natura ispettiva.
- ❖ Continuità d'azione: in merito a ciò, l'organismo in questione deve poter disporre di una struttura di riferimento che gli consenta di operare in maniera efficace. Si deve dotare di un regolamento interno volto a programmare l'attività che è chiamato ad espletare. Qualora per qualsiasi motivo se ne ravvisi la necessità, si deve provvedere ad una pronta sostituzione dei membri senza interruzioni nell'operato dello stesso<sup>5</sup>.

## 1.5 Il sistema sanzionatorio

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

- ✓ Sanzione amministrativa pecuniaria;
- ✓ Sanzioni interdittive;
- ✓ Confisca;
- ✓ Pubblicazione della sentenza.

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del decreto costituisce la sanzione base, applicabile ad ogni reato previsto dal decreto e del cui pagamento risponde la società con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Con riferimento alla fase commisurativa la legge delega propende in favore del sistema "per quote", un sistema questo che tiene conto di un parametro aggiuntivo oltre a quello espresso dalla gravità del reato, ossia delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Per ciò che attiene alle sanzioni interdittive, si applicano solo in relazione a determinati reati ed in ogni caso non possono superare i 2 anni od essere inferiori a 3 mesi. Affinché possano essere comminate, occorre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 della norma, ossia: *"l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative"*; ovvero - *"in caso di reiterazione degli illeciti"* (commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).

Con riferimento alla confisca l'articolo 19 del presente decreto la inquadra nel novero delle pene applicabili indipendentemente dalla tipologia di reato commesso, come sanzione quindi principale ed obbligatoria nella sua veste sia di confisca tradizionale, andando quindi a colpire il prezzo o meglio il profitto dell'illecito, che nella sua configurazione "per equivalente" che ha ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalenti al profitto dell'illecito.

<sup>4</sup> Citato Linee Guida per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs 231/01 Confindustria pag 35 e seguenti.

<sup>5</sup> In relazione a questo punto si rimanda alla parte del presente modello specificatamente riferita all'Organismo di Vigilanza istituito in Genova Reti Gas s.r.l.

L'ultima tipologia di pena è rappresentata dalla pubblicazione della sentenza, la cui disciplina è contenuta all'articolo 18, che condiziona la sua applicabilità all'esistenza di una sentenza di colpevolezza che preveda una sanzione interdittiva. Si rileva quindi una dipendenza di gravità del reato, che può assurgere ad elemento legittimante un interesse del pubblico alla conoscenza della condanna.



**IL CONTESTO OPERATIVO DI GENOVA RETI GAS:  
REATI E PROCESSI SENSIBILI.**

## 2. L'analisi delle posizioni rilevanti di Genova Reti Gas s.r.l. e il decreto legislativo 231/01: reati disciplinati e processi sensibili.

Al fine di costruire un modello di organizzazione, gestione e controllo efficace ai sensi del decreto legislativo 231/01 è necessario passare attraverso un'analisi delle posizioni rilevanti dell'azienda, Genova Reti Gas s.r.l., al fine di correlare le ipotesi di fattispecie giuridica previste dal decreto con l'operatività dell'azienda, il suo sistema di Governance e di organizzazione.

Non va dimenticato infatti, che per rendere il modello efficace è necessario conoscere gli ambiti di operatività dell'azienda e ciò, non solo per dare evidenza di quale dei reati contemplati dal decreto l'azienda risulta essere sensibile, ma soprattutto per poter predisporre un insieme di protocolli, coerenti con i processi di operatività aziendali, l'interrelazione dei poteri decisori configuranti il sistema di Governance adottato, e atti alla prevenzione del perpetuarsi di comportamenti fraudolenti.

Di seguito si riportano gli esiti delle analisi delle attuali posizioni rilevanti di Genova Reti Gas s.r.l. con specifico riferimento a:

- a) l'attività di Genova Reti Gas s.r.l.
- b) il sistema di Governance di Genova Reti Gas s.r.l.: gli strumenti adottati
- c) il sistema di organizzazione di Genova Reti Gas s.r.l.

L'analisi composita di questi elementi ha consentito di dare evidenza della correlazione esistente tra i reati richiamati dal D. lgs. 231/2001 e i processi sensibili.

### 2.1 L'attività di Genova Reti Gas s.r.l.

Genova Reti Gas gestisce direttamente la rete locale di distribuzione del gas nel Comune di Genova e in altri Comuni limitrofi assicurando la massima sicurezza al cliente e perseguendo, nel contempo, la tutela dell'ambiente e la sicurezza dei propri collaboratori nel rispetto rigoroso della normativa vigente e dei regolamenti adottati dei cui principi ispiratori è permeato il presente modello.

Genova Reti Gas s.r.l. con Socio Unico nella persona giuridica di Iren Acqua Gas è stata costituita ai fini dell'osservanza a livello di Gruppo (Iren S.p.A.) delle disposizioni della Delibera dell'Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas n. 11/07 avente ad oggetto Obblighi di separazione amministrativa e contabile (unbundling) per le imprese operanti nei settori dell'energia elettrica e del gas pubblicata in GU n. 36 del 13.02.2007 e successive modifiche ed integrazioni.

Con tale Delibera l'AEEG ha infatti dettato regole finalizzate ad assicurare "indipendenza ed autonomia" all'impresa che svolge l'attività di distribuzione qualora tale impresa sia integrata in un Gruppo di Società nel quale siano svolte anche attività di vendita o comunque attività ritenute incompatibili con la distribuzione.

In particolare, con efficacia dal 1° luglio 2008, nel caso di impresa di distribuzione integrata in un Gruppo, l'AEEG ha imposto che l'attività di Distribuzione sia affidata ad un Gestore Indipendente, ossia che l'Organo che amministra la Società di distribuzione (C.d.A. – Amministratore Delegato) non coincida né sia subordinato funzionalmente con l'Organo che amministra la società di vendita o con l'Organo che amministra la società controllante di entrambe (nel nostro caso IREN S.p.A.)

Con effetto dal 1° luglio 2008, considerata la configurazione dell'allora Gruppo Iride, il gestore della rete idrica genovese, Iride Acqua Gas (oggi Iren Acqua Gas), nella propria struttura formale, ed i suoi Organi Amministrativi avrebbero difettato di quei requisiti di indipendenza richiesti dalla normativa con riferimento alla attività di distribuzione del gas nell'ambito di una impresa integrata.

Per superare la situazione di incompatibilità prevista dall'AEEG e realizzare l'autonomia funzionale dell'attività di Distribuzione, la soluzione più razionale è stata quella di separare dalla allora Iride Acqua Gas l'attività di Distribuzione, attribuendo il suo svolgimento ad un soggetto autonomo ossia una nuova Società.

Operativamente la soluzione è quindi consistita nel ritagliare un ramo d'azienda che comprendesse la disponibilità d'uso delle infrastrutture (reti ed impianti), le risorse umane e la struttura organizzativa, che curasse i rapporti con i clienti, e nell'affittare tale ramo alla società appositamente costituita e partecipata integralmente da Iride Acqua Gas (oggi Iren Acqua Gas) ed amministrata da un Consiglio di Amministrazione costituito da persone che non condividano responsabilità gestionali a livello della Capogruppo o delle società del Gruppo con cui svolgano attività risultanti incompatibili.

La costituzione delle società è avvenuta il 10 giugno 2008 e la sua piena operatività è stata avviata con il trasferimento in affitto del citato ramo d'azienda con effetto dal 1° luglio dello stesso anno.

Come espressamente sancito nello Statuto di Genova Reti Gas la Società non è soggetta ad attività di direzione e coordinamento rispettivamente da parte di IREN S.p.A. ed Iren Acqua Gas S.p.A. in relazione alla osservanza degli obblighi previsti a carico del gestore indipendente di cui alla Delibera m. 11/2007. In modo speculare nel contratto di affitto azienda tra le parti è previsto che Iren Acqua Gas, in quanto appartenente a impresa verticalmente integrata ai sensi della Delibera, provvederà a rispettare i principi di separazione funzionale previsti dalla Delibera astenendosi dallo svolgere nei confronti dell'Affittuaria Genova Reti Gas qualsivoglia potere di direzione e coordinamento ai sensi e per gli effetti dell'art. 2497 e ss. cod. civ. in ottemperanza a quanto stabilito dalla Delibera.<sup>6</sup>

Nel particolare come da statuto societario Genova Reti Gas ( di seguito anche GRG) opera nei seguenti settori e attività:

- ❖ Attività di distribuzione del Gas naturale che comprende le operazioni di trasporto di gas naturale attraverso reti di gasdotti locali di cui abbia la disponibilità, dai punti di consegna presso le cabine di riduzione e misura fino ai punti di riconsegna

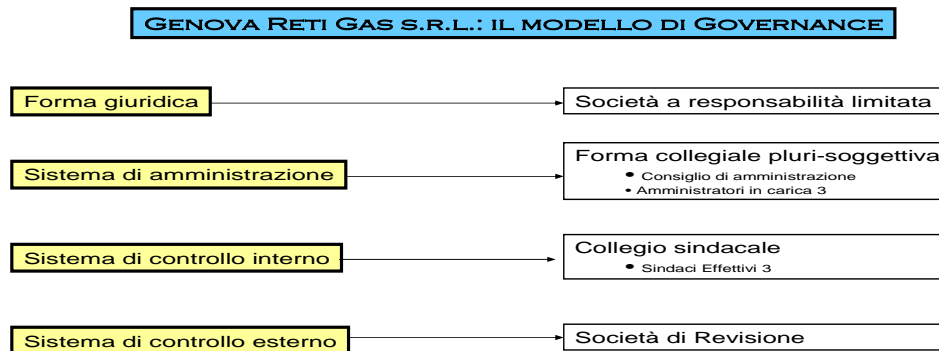
<sup>6</sup> Citato: " contratto d'affitto del ramo d'azienda relativo alla distribuzione del gas metano e gpl" capitolo II paragrafo 12 dichiarazioni e garanzie di IAG.

- della rete di distribuzione gas presso i clienti finali, ivi comprese le operazioni fisiche di attivazione di nuove utenze, sospensione, riattivazione e distacco;
- ❖ Attività di misura del gas naturale che comprende le operazioni organizzative, di elaborazione, informatiche e telematiche, finalizzate alla determinazione, alla rilevazione, alla messa a disposizione e all'archiviazione dei dati di misura valicati del gas naturale immesso e prelevato, sulle reti di trasporto gas e di distribuzione del gas, sia laddove la sorgente di tale dato è un dispositivo di misura, sia laddove la determinazione di tale dato è ottenuta anche convenzionalmente tramite l'applicazione di algoritmi numerici;
  - ❖ Attività di distribuzione, misura e vendita di altri gas distribuiti a mezzo di reti locali che comprende le medesime operazioni attribuite alle attività di distribuzione del gas naturale, misura del gas naturale e vendita del gas naturale, nel caso in cui la materia prima trasportata sia costituita da gas di petrolio liquefatto (gpl), o da gas manifatturati, o da aria propanata;
  - ❖ Le attività diverse che comprendono, in via residuale, tutte le attività diverse da quelle elencate precedentemente, purchè consentite, inclusi i servizi prestati da altre imprese ed enti, che rientrino nei settori del gas naturale e dell'energia elettrica, Le predette attività sono svolte secondo le regole di separazione funzionale, per le imprese verticalmente integrate nel settore del gas naturale, nel rispetto dei principi di economicità e redditività e della riservatezza dei dati aziendali con la finalità di promuovere la concorrenza, l'efficienza ed adeguati livelli di qualità nell'erogazione dei servizi: a) garantendo la neutralità della gestione delle infrastrutture essenziali per lo sviluppo di un libero mercato energetico; b) impedendo discriminazioni nell'accesso ad informazioni commercialmente sensibili; c) impedendo i trasferimenti incrociati di risorse tra i segmenti delle filiere. La società potrà svolgere tutte le altre attività commerciali, industriali, finanziarie, immobiliari e mobiliari che saranno ritenute dall'organo amministrativo strumentali, accessorie, connesse, necessarie o utili alla realizzazione delle attività che costituiscono l'oggetto sociale. In particolare potrà assumere e concedere rappresentanze e mandati, nonché interessenze e partecipazioni in altre società o imprese di qualunque natura aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio, rilasciare fidejussioni ed altre garanzie in genere a favore di terzi. Tutte le attività devono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio.

## 2.2. Il sistema di Governance di Genova Reti Gas s.r.l.: gli strumenti adottati.

La Governance può essere definita come “quel sistema di regole generanti la necessaria adozione di specifiche modalità di azione volte alla direzione ed al controllo della gestione aziendale<sup>7</sup>”.

Genova Reti Gas s.r.l. ha adottato un modello di Governance che può essere così sintetizzato:



La natura delle attività svolte da Genova Reti Gas pone la stessa in una costante relazione di monitoraggio e controllo da parte di Autorità Pubbliche quale ad esempio l'AEEG, nonché di un continuo sforzo dell'organizzazione di rispetto delle normative inerenti il settore della distribuzione del gas.

Al fine di dare compiutezza al proprio operato sia in termini di regolazione dell'operatività che di rispetto dei principi di legalità imposti al settore di appartenenza, Genova Reti Gas ha adottato un insieme di strumenti di Governance preposti all'uopo, ossia:

- ❖ Lo Statuto di Genova Reti Gas
- ❖ Sistema di deleghe e procure attribuite dal CDA
- ❖ L'organigramma aziendale
- ❖ I contratti di servizio intercompany
- ❖ Procedure gestionali, regolamenti interni ed istruzioni operative di lavoro
- ❖ Il Codice Etico
- ❖ Documento di Governance di GRG
- ❖ Codice di Comportamento

<sup>7</sup>Prof Fabio Serini in “Corporate Governance” anno accademico 2008/2009 Facoltà di Economia di Pisa Laurea specialistica in Strategia e Governo dell'Azienda.

*L'analisi di tali strumenti consente di effettuare un continuo controllo su come si articola il sistema delle decisioni aziendali al fine di risalire, per ogni attività posta in essere dall'ente, alle modalità che hanno portato alla formulazione della volontà, al ruolo che gli attori aziendali hanno ricoperto correlati con le posizioni e i poteri ad essi attribuiti.*

*Tali strumenti, pertanto, sono parte integrante del presente modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs 231/01*

*Come sarà in seguito descritto ( capitolo 8 paragrafo 8.1.2) tali strumenti sono, per i fini qui richiamati, considerati protocolli generali di controllo cui sono sottoposti tutti i processi sensibili (per il compiuto approfondimento si rimanda al capitolo citato)*

## **2.3 Il sistema di Organizzazione di Genova Reti Gas s.r.l.**

### Consiglio di Amministrazione

Come espressamente sancito nello statuto al consiglio di amministrazione sono riservate le seguenti funzioni, atte al conseguimento dell'oggetto sociale:

- a) approvazione del budget annuale e del piano annuale e pluriennale degli investimenti;
- b) assunzione di personale
- c) contrattazione di finanziamenti a medio lungo termine
- d) approvazione dei capitolati generali dei lavori per l'esecuzione degli interventi di manutenzione ordinaria, manutenzione straordinaria ed estensione della rete di trasporto del gas
- e) approvazione di contratti per forniture di beni e servizi da stipularsi con società appartenenti al medesimo gruppo, compreso l'affitto di ramo d'azienda
- f) approvazione dei contratti collettivi di lavoro applicabili ai dipendenti, e degli accordi integrativi aziendali
- g) definizione della struttura organizzativa della società, ivi compresa la struttura dedicata esclusivamente all'attività di misura del gas naturale
- h) nomina di un garante per la corretta gestione delle informazioni gestite nell'ambito della struttura dedicata di cui alla lettera g
- i) predisposizione congiuntamente con il garante di cui alla lettera h, limitatamente alle competenze di quest'ultimo, del programma di adempimento previste dalle linee guida/disposizioni emanate dall'AEEG per conseguire, in particolare, gli obiettivi di promuovere la concorrenza, garantire la neutralità nella gestione delle infrastrutture, evitare discriminazioni nell'accesso alle informazioni sensibili, garantire adeguati livelli di qualità ed efficienza nella erogazione dei servizi- definizione delle tariffe nel servizio di distribuzione e servizi ancillari;
- j) deliberazioni relative alle comunicazioni all'autorità per l'energia elettrica ed il gas di decisioni assunte nell'ambito dell'impresa verticalmente integrata ovvero comportamenti in contrasto con le finalità della delibera n. 11/07: a carico del gestore indipendente
- k) approvazione del progetto di bilancio d'esercizio e delle situazioni contabili infrannuali
- l) convocazione dell'assemblea dei soci

Il consiglio di amministrazione deve delegare parte dei suoi poteri, a norma di quanto previsto dall'art. 16 dello statuto ai propri componenti. Può altresì delegare ulteriori poteri ai propri componenti, fatti salvi quelli indelegabili.

I consiglieri delegati potranno compiere tutti gli atti di amministrazione che risulteranno dalla delega conferita dal consiglio di amministrazione con le limitazioni e le modalità indicate dalla delega stessa. L'organo amministrativo può nominare direttori, direttori generali, istitori o procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti determinandone i poteri e deve delegare al garante di cui alla lettera h la vigilanza sul rispetto degli obblighi di cui all'art. 15 della delibera 11/07.

In base all'articolo 17 dello Statuto Sociale di Genova Reti Gas compete al Consiglio di Amministrazione la definizione della struttura organizzativa della società. In merito a ciò, il Consiglio di amministrazione ha deliberato di adottare la seguente struttura che prevede:

- 1) costituzione di una Direzione Generale, con nomina del Direttore Generale, alle cui dipendenze sono collocate:
  - controllo di gestione e staff con nomina del responsabile
  - gestione commesse qualità, con nomina del responsabile
  - direzione Gestione Servizio con nomina del direttore tecnico
- 2) costituzione di una Direzione Gestione Servizio, con nomina del direttore tecnico, articolata in unità operative quali:
  - rete distribuzione;
  - impianti e servizi di manutenzione;
  - progetti gas e mapping;
  - logistica;
  - gestione codice rete e vettoriamento;

L'organigramma aziendale, definito in base alla struttura sopra richiamata, viene aggiornato ogni mese ed è consultabile dai dipendenti sulla rete intranet aziendale, al fine di rendere nota a tutti la struttura aziendale e quindi le relazioni di comando (chi riporta a chi) esistenti.

Il consiglio di amministrazione ha altresì stabilito di affidare in outsourcing ad altre aziende del gruppo la gestione di determinate funzioni aziendali. Tali rapporti sono regolamenti all'interno di specifici contratti di Servizio, volti a disciplinare il contenuto, le modalità ed i termini dell'erogazione del servizio.

Le singole funzioni che sono svolte in outsourcing da altre società del gruppo IREN e le attività di core business che Genova Reti Gas affida ad imprese esterne sono evidenziate nella parte speciale del presente Modello.

Anche tali attività esternalizzate trovano il loro regolamento all'interno dei contratti di Servizio. Il monitoraggio dei servizi ricevuti/forniti è espresso nelle **Carte degli Standard di Servizio**: documento che regola le relazioni Fornitore – Cliente tra le Aziende del Gruppo, definendo gli impegni dell'Azienda fornitrice in relazione agli specifici servizi erogati<sup>8</sup>;

#### **2.4 L'analisi composita dell'attività svolta, della Governace e dell'organizzazione: reati disciplinati ed individuazione dei processi sensibili.**

L'analisi effettuata in Genova Reti Gas ci ha consentito di individuare, in relazione ai reati disciplinati dal decreto i processi sensibili aziendali.

*Per processo sensibile, si intende quell'insieme di attività, corredate da istruzioni di lavoro, procedure gestionali, contratti di servizio, prassi consolidate, che rendono taluni ambiti operativi di GRG sensibili al compimento di atti pregiudizievoli ex D.Lgs 231/01*

I suddetti processi vengono individuati di seguito, per categorie di reato<sup>9</sup>:

##### a) Reati contro la Pubblica Amministrazione

Per la natura dell'attività svolta, distribuzione e misura del Gas, Genova Reti Gas ha frequenti rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, sia con riferimento all'ottenimento di licenze e/o autorizzazioni per lo svolgimento dell'attività, sia con riferimento all'attività di misura fiscale del gas. Inoltre, facendo parte di un'impresa verticalmente integrata ai sensi della delibera AEEG 11/07 deve rispettare e garantire una serie di requisiti posti dalla stessa delibera.

In relazione a quanto sinteticamente descritto sopra con riferimento alla Governace e all'organizzazione della struttura aziendale, sono stati individuati i seguenti processi ritenuti sensibili (nel significato del termine su esposto):

- processo di gestione delle partecipazioni a gara e/o appalti indette dalla Pubblica Amministrazione
- processo di gestione ottenimento di licenze, autorizzazioni dalla P.A. per l'esercizio delle attività aziendali
- processo per la gestione dei rapporti con la P.A.: processo di gestione delle informazioni inerenti le raccolte dati obbligatori
- processo di gestione dei flussi finanziari in entrata e in uscita
- processo di gestione di accesso alla rete di distribuzione
- processo di gestione degli adempimenti previsti dalla delibera 11/07
- processo di gestione delle ispezioni da parte di autorità pubbliche
- processo di gestione degli approvvigionamenti
- processo di gestione dei contenziosi giudiziari e extragiudiziali

##### b) Reati societari

Per ciò che attiene ai reati societari, in particolar si fa riferimento a quelli che sono i processi inerenti la redazione del bilancio di esercizio di GRG nonché di consolidamento dei dati a livello di gruppo.

Inoltre, di particolare importanza rivestono in questo senso le determinazioni relative al contratto di affitto stipulato con IREN Acqua Gas, che ai fini che qui ci interessano rappresenta inoltre il socio unico di GRG.

I processi sensibili individuati sono:

- processo per la redazione del progetto di bilancio e dei documenti collegati
- processo per la gestione dei rapporti con il collegio sindacale, la società di revisione
- processo per la gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli organi sociali
- processo per la gestione dei conferimenti, degli utili e delle riserve, operazione sulle partecipazioni e sul capitale
- comunicazioni alle Autorità di vigilanza

##### c) Reati di abuso di mercato

I processi sensibili individuati sono:

- processo di comunicazione alle Autorità di vigilanza (idem processo proposto al punto b) ultimo punto elenco)
- attività di gestione interna e comunicazione all'esterno di informazioni privilegiate, informazioni riservate e comunicati stampa.

##### d) Reati informatici

Il processo sensibile analizzato riguarda l'interezza dei processi gestiti dalla funzione servizi Informatici che devono essere improntati al fine di:

- garantire la protezione del patrimonio informativo
- assicurare il corretto utilizzo delle risorse informatiche

<sup>8</sup> Manuale di gestione 0357\_Mqas citato pagina 10 revisione del 18/07/2008

<sup>9</sup> Per l'analisi compiuta di tali processi si rimanda alla parte speciale dedicata ai protocolli specifici del modello.

- disporre di evidenze che documentino l'efficacia dei controlli implementati.

e) Reati inerenti la sicurezza e l'igiene sul lavoro

Genova Reti Gas risulta essere **molto sensibile** a tale disciplina, dove la fattispecie concreta del reato è connaturata all'operatività stessa del business in cui opera.

I processi sensibili individuati sono:

- processo di redazione del documento di valutazione di tutti i rischi
- processo di individuazione e nomina dei soggetti cosiddetti rilevanti
- processo di prevenzione e protezione
- processo di gestione degli adempimenti previsti dal D.Lgs 81/08

f) Altre fattispecie di reato

In questa categoria sono compresi i reati transnazionali<sup>10</sup>, quelli contro la personalità individuale<sup>11</sup>, e i reati di ricettazione riciclaggio impiego di beni e/o utilità di provenienza illecita<sup>12</sup>

I processi sensibili individuati sono:

- Processo di gestione delle risorse informatiche
- Gestione dei flussi finanziari transnazionali

g) Reati di criminalità organizzata:

- processo di gestione degli approvvigionamenti;
- Processo di gestione delle risorse finanziaria in entrata e d in uscita;
- Processo di Gestione degli Appalti – Sub Appalti

h) Dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria

- Processo di gestione dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria.

Per quanto riguarda gli altri reati, contemplati dal D.Lgs. 231/2001, non sono stati rilevati ambiti di attività in cui possano al momento generarsi comportamenti tali da configurare detti reati. Le analisi e il sistema dei protocolli presentato nelle parti speciali del modello afferisce quindi ai reati e ai processi sopra individuati.

---

<sup>10</sup> Legge 146/2006

<sup>11</sup> Legge 228/2003

<sup>12</sup> Legge 231/2007



**IL MODELLO ORGANIZZATIVO EX 231/01  
DI GENOVA RETI GAS**

### 3. Linee guida adottate per la costruzione del modello di organizzazione gestione e controllo di Genova Reti Gas

Il Modello fornisce all'azienda un utile strumento di Governance finalizzato a prevenire, attraverso un efficace sistema di organizzazione, gestione e controllo, come configurato dal D. Lgs. 231/2001, il compimento di illeciti richiamati dallo stesso Decreto e che conseguentemente sia in grado di "proteggere" la società dagli effetti pregiudizievoli per la stessa di tali comportamenti.

La Governance delineata si sviluppa lungo quattro principali direttrici:

1. la formazione e l'attuazione di un corretto e trasparente processo decisionale dell'organo gestorio attraverso l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo che preveda un sistema di protocolli atti a prevenire comportamenti sanzionabili ai sensi del Decreto.
2. l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, cui compete tra l'altro il controllo dell'efficacia del modello adottato. Un organo che per ruolo e posizione troverà la sua collocazione ai massimi vertici aziendali senza però dipendere da questi ultimi.
3. la promozione, in maniera chiara e trasparente, di una cultura basata su principi di correttezza, trasparenza, rispetto delle leggi e dei regolamenti favorendo un dialogo costante tra l'Organismo di Vigilanza e tutti coloro che si trovano a prestare il proprio operato all'interno di funzioni "sensibili" ai reati contemplati dal decreto favorendo la denuncia di irregolarità, presunte o tali, all'Organo competente.
4. la previsione di un flusso di informazione e di reporting costante ed efficace in particolare tra l'organo gestorio, detentore della piena responsabilità delle scelte dell'organizzazione, e l'Organismo di Vigilanza detentore dei compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e della cura del loro aggiornamento.

Quanto all'approccio metodologico seguito, lo stesso si rifà a quanto citato nelle Linee Guida di Confindustria. Le fasi operative di costruzione del modello possono essere così riassunte:

1. analisi e valutazione delle posizioni rilevanti di Genova Reti Gas con specifico riferimento alla struttura, alla Governance al business di riferimento;
2. individuazione dei processi o funzioni sensibili al compimento di atti pregiudizievoli;
3. mappatura dei processi secondo i principi del risk management;
4. valutazione del sistema dei controlli preventivi e predisposizione di un corpo organico di protocolli;

individuazione della posizione, del ruolo, dei compiti dell'organo di vigilanza.

#### 3.1 Gli elementi del modello: presentazione ed analisi dei protocolli

##### 3.1.1 Il sistema dei protocolli specifici del controllo

Definizione di Protocollo: ai fini del presente Modello per Protocollo si intende un sistema strutturato ed organico di procedure e regole, comprendenti attività di controllo (preventive ed ex post), volto a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

È utile chiarire anche il significato di Procedura: per procedura, come richiamata nel Modello, qui intendiamo quell'insieme di regole scritte e prassi consolidate che definiscono le corrette modalità di svolgimento delle attività.

Vengono individuati i seguenti protocolli, propri del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato da Genova Reti Gas s.r.l. e reputati idonei all'esenzione della responsabilità amministrativa della società stessa, ossia:

1. **Sistema dei controlli interni:** inteso come quel sistema organico di procedure, prassi consolidate che consente di ricostruire ex post il processo e/o l'attività posta in essere dall'ente
2. **Prescrizioni comportamentali e documenti di riferimento:** inteso come quel sistema di espliciti divieti di tenere determinati comportamenti e il richiamo a quei documenti che stabiliscono il corretto comportamento da tenere durante l'operatività nei processi e/o attività aziendali sensibili e quindi conformi alle prescrizioni normative.
3. **Poteri autorizzativi e di firma:** inteso come quel sistema di articolazione dei poteri di autorizzazione e di firma che gli agenti devono necessariamente possedere, coerentemente con la struttura aziendale, per poter compiere determinate operazioni rientranti nell'analisi dei processi e/o attività sensibili (attribuzione delle deleghe)
4. **Adeguamenti e revisioni:** inteso come quel sistema di norme atto a rendere informazione agli agenti su eventuali cambiamenti corrispondenti a processi e/o attività reputati sensibili al compimento di reati
5. **Formazione ed informazione:** inteso come la necessaria adozione di una politica di gestione aziendale volta a rendere efficacia al presente modello, politica aziendale che si deve concretizzare nell'effettuazione, laddove stabilito e secondo i criteri indicati, di una adeguata attività di formazione ed informazione.
6. **Attività di natura organizzativa:** inteso come quell'insieme organico di protocolli che vede coinvolto l'organismo di vigilanza ex d.lgs 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni e compiti in relazione ai processi sensibili individuati.

Ogni reato disciplinato dal decreto viene analizzato scegliendo, rispetto al processo sensibile individuato, quali tra i sopra citati protocolli si rendono necessari per garantire l'efficacia della prevenzione del compimento dei reati.

I protocolli specifici di controllo individuati risultano compatibili e riconducibili, come riportato nella tabella sottostante, agli standard di controllo definiti nella Linee Guida emanate da Confindustria.

Standard di controllo 231/01	Attività di controllo modello organizzativo GRG
Esistenza di procedure linee guida formalizzate	Sistema dei controlli interni/Regolamentazione del processo/Prescrizioni comportamentali e documenti di riferimento
Tracciabilità e verificabilità ex post del processo	Prescrizioni comportamentali e documenti di riferimento/Poteri Autorizzativi e di firma
Segregazione dei compiti	Poteri Autorizzativi e di firma
Esistenza di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative	Poteri Autorizzativi e di firma
Altre attività di monitoraggio	Formazione ed informazione/Attività di natura organizzativa/Adeguamento e Revisioni

### 3.1.2 Il sistema dei protocolli generali del controllo: gli strumenti di Governance

Genova Reti Gas adotta strumenti di governance reputati idonei ad essere parte integrante del presente Modello. Tali strumenti agiscono trasversalmente all'organizzazione e costituiscono protocolli generali di controllo per ogni processo sensibile analizzato nel presente modello.

In particolare:

- **Lo Statuto** di Genova Reti Gas - come indicato al precedente paragrafo 3.2 - in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione e controllo, delineando in particolare la forma societaria prescelta ( s.r.l.), il ruolo del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori investiti di particolari cariche e del Collegio Sindacale
- **Il sistema delle deleghe:** Genova Reti Gas s.r.l. adotta un sistema di deleghe e procure, valutato e predisposto dal Consiglio di Amministrazione, funzionale ad una efficace ed efficiente gestione aziendale. Nella predisposizione di tale sistema, il Consiglio di amministrazione tiene conto delle direttive emanate dall'AEEG ed in particolare di quelle disciplinanti la separazione funzionale e contabile. Il sistema delle deleghe e procure adottato, proprio in riferimento alle disposizioni dell'AEEG anche con riferimento al sistema delle comunicazioni obbligatorie rese all'Autorità, viene costantemente monitorato, anche attraverso l'ausilio di consulenti, dal Consiglio stesso.  
All'Organo di vigilanza viene comunicata periodicamente una sintesi sulle deleghe/procure adottate. Inoltre, con cadenza mensile viene prodotto un organigramma aziendale.
- **L'organigramma aziendale** che viene aggiornato mensilmente e che espone in maniera chiara il sistema adottato dalla società riferito in primis alle linee gerarchiche, ai ruoli ed ai soggetti/funzioni propri dell'azienda
- **i contratti di service:** Genova Reti gas svolge le proprie attività secondo le regole di separazione funzionale e contabile stabilite dalla Delibera AEEG 11/07 nel rispetto dei principi di economicità, redditività e di riservatezza dei dati aziendali, con lo scopo di promuovere la concorrenza, l'efficienza ed adeguati livelli di qualità nell'erogazione dei servizi. Il contenuto dei contratti di service, nonché le modalità di fornitura del servizio, sono esplicitati distintamente per ogni servizio prestato in outsourcing da altre società del gruppo e contenute nelle schede allegate a ciascuno dei suddetti contratti. Tali schede sono considerate parte integrante del contratto; qualora si riscontrino discordanze tra i contenuti del contratto e quelli delle schede, prevarranno questi ultimi. I service contengono norme di comportamento che il fornitore del servizio ( azienda appartenente al gruppo IREN) deve tenere rispetto all'attività prestata; la diligenza richiesta dal contratto è quella del buon padre di famiglia. Sia Genova Reti Gas che il fornitore del servizio possono stabilire attività di monitoraggio sui contratti di service.  
Copia dei contratti e i risultati dell'attività di monitoraggio, se effettuata, viene messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.
- Genova Reti Gas è inoltre dotata di una serie di **procedure gestionali, regolamenti interni e istruzioni operative di lavoro** volte a disciplinare e regolare i comportamenti dei soggetti a cui sono destinate.
- **Il Codice Etico** di cui si è dotata e che contiene le linee guida essenziali all'attuazione di un comportamento conforme alle prescrizioni giuridiche cui Genova Reti Gas è sottoposta ( per una compiuta analisi si rimanda al capitolo 5 )
- Documento di **Governance di GRG** adottato in relazione agli adempimenti previsti dalla delibera AEEG 11/07 e contenente la descrizione del sistema di organizzazione, amministrazione e di controllo della società come definito dallo Statuto, dalle delibere consiliari di volta in volta assunte e riguardanti in particolare il sistema di attribuzione delle deleghe ad amministratori, dirigenti ed altri funzionari della società o del gruppo.
- **Il Codice di Comportamento** destinato a tutto il personale che svolge mansioni o prestazioni relative all'attività in separazione funzionale recante disposizioni per raggiungere le finalità previste dal TIU.

Tali strumenti sono rappresentativi del sistema dei protocolli generali di controllo e vengono quindi ad assumere un ruolo di fondamentale rilievo nel modello, gli stessi infatti, seppur non riproposti separatamente all'interno dell'analisi dei protocolli riferibili ai processi sensibili, ne sono PARTE INTEGRANTE vista la loro azione trasversale all'intera organizzazione e quindi ai processi sensibili individuati.

## 3.2 La formazione e l'informazione come elementi a garanzia dell'efficacia del modello

### 3.2.1 La diffusione del modello di organizzazione in seno a Genova Reti Gas s.r.l.

Il presente modello affinché abbia efficacia viene reso pubblico e diffuso tra tutti gli operatori interni all'azienda. È compito della Direzione Aziendale dare comunicazione ai responsabili di funzione dell'adozione del Modello, e di questi ultimi l'obbligo di diffonderlo con tutti i mezzi a loro disposizione presso tutti i dipendenti.

I contenuti del presente Modello infatti, diventano parte integrante del sistema di regole adottate dall'azienda e di riflesso dell'operato di tutti i suoi dipendenti.

A tali fini il presente Modello inoltre è reso disponibile sull'intranet di Genova Reti Gas e delle Società del Gruppo che operano in rapporto di service con l'Azienda.

Infine la Parte Generale del Modello viene pubblicata sul sito internet della Società, [www.genovaretigas.it](http://www.genovaretigas.it), al fine di renderne nota l'adozione, i principi ed i contenuti a tutti coloro che per varie ragioni hanno relazioni con l'azienda.

Dell'esistenza del modello e quindi di tutto il corpo normativo qui ricompreso deve essere data inoltre notizia a tutti i collaboratori o consulenti esterni, i quali per poter operare con Genova Reti Gas dovranno informarsi sul sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato al fine di rendere congrui i propri comportamenti.

L'informazione infatti resa nel presente modello circa le modalità di comportamento da ritenersi accettabili al fine di non incorrere in casi di responsabilità amministrativa è uno dei punti fondamentali del modello stesso.

### 3.2.2 I piani di formazione predisposti da Genova Reti Gas s.r.l.

La Direzione Aziendale cura la predisposizione di piani di formazione che saranno di volta in volta concordati dall'organo di vigilanza e dai responsabili di funzione in relazione al fabbisogno formativo riscontrato.

I dipendenti, o comunque in ogni caso, tutti coloro che sono stati individuati nel piano formativo devono:

- a) a) partecipare ai piani/corsi di formazione previsti
- b) b) prendere visione del modello
- c) c) conoscere i contenuti del modello

La Direzione Aziendale, anche con il supporto dell'Organismo di Vigilanza per quanto di competenza dello stesso, deve:

- a) a) monitorare costantemente il livello di formazione dei dipendenti, anche attraverso interviste dirette
- b) b) dare comunicazione dei cambiamenti avvenuti nel modello ( adeguamenti etc)
- c) c) tenere adeguata documentazione sulle attività di formazione effettuate
- d) d) rendersi disponibile in caso di richiesta da parte di responsabili di funzione e/o dipendenti circa eventuali chiarimenti sul modello. Si deve infatti ricordare che affinché un'informazione possa essere efficace deve essere chiara, precisa, puntuale.

## 3.3 Il Codice Etico

Come espressamente previsto nel Codice Etico adottato da Genova Reti Gas tale documento “ è lo strumento predisposto da Genova Reti Gas S.r.l. in linea con l'analogo Codice adottato dalla Capogruppo IREN S.p.A. fatto proprio da Iren Acqua Gas S.p.A. per definire l'insieme dei valori di etica aziendale che Genova Reti Gas S.r.l. riconosce, accetta e condivide e l'insieme di responsabilità che Genova Reti Gas S.r.l. e i propri collaboratori assumono nei rapporti interni ed esterni<sup>13</sup>”.

### 3.3.1 Caratteristiche del codice: rilevanza rispetto al modello ed efficacia della Prevenzione

Il Codice Etico adottato da Genova Reti Gas si compone di un corpo strutturato di principi e criteri di condotta stabiliti in base ai destinatari dei vari capitoli che vengono qua reputati idonei a rappresentare parte integrante del presente modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs 231/01. Infatti, proprio all'interno del codice si fa un richiamo secco alla disciplina in esame, riconducendo nei criteri di condotta da seguire dai soggetti individuati nel codice etico, un profilo di disciplina dei comportamenti utile e fondamentale al fine di prevenire comportamenti fraudolenti ai sensi del decreto.

Nel particolare, e solo a titolo di esempio, vengono affrontati i criteri di condotta da tenersi in relazione ai rapporti con le autorità pubbliche, stabilendo anche i divieti in merito, alle relazioni con i fornitori e i clienti, alle comunicazioni di informazioni all'esterno, alla tenuta della contabilità e al sistema dei controlli interni, ai rapporti di Governance aziendali.

Genova Reti Gas assicura una diffusione del codice etico sia all'interno dell'organizzazione che all'esterno della stessa.

---

<sup>13</sup>Citato in Codice Etico premessa al punto 1.1.1. Il valore del codice etico.



## **L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### 4. L'Organismo di Vigilanza ex d. lgs. 231/01.

Genova Reti Gas opta per una composizione collegiale del proprio Organismo di Vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza") in quanto tale scelta consente di costituire un organismo che, nel suo complesso, è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono così individuati:

- un componente del Collegio Sindacale;
- un funzionario del Servizio Sistemi Certificati in ambito Qualità del Gruppo;
- un esponente del servizio Legale e Societario della Capogruppo.

Tale soluzione è giudicata idonea in quanto l'autonomia ed indipendenza è garantita non solo dalla presenza di un componente del Collegio Sindacale ma anche dalla partecipazione di due soggetti, interni al Gruppo ma non alle dirette dipendenze della Società.

Per quanto concerne la professionalità, la stessa è garantita su tutte le tematiche necessarie per una corretta applicazione del Modello. Il funzionario del Servizio Sistemi Certificati ha a disposizione le necessarie competenze in tema di campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, tecniche di intervista e di elaborazione di questionari e metodologie ispettive.

L'esponente del servizio Legale e Societario possiede le conoscenze e gli strumenti necessari per comprendere le tipologie di reato che possono comportare l'applicazione del d.lgs. 231/01.

Inoltre, la presenza di tali due soggetti appartenenti al Gruppo - che, quindi, quotidianamente operano all'interno della Società -, consente di garantire la continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza.

##### 4.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per la durata della carica del Consiglio di Amministrazione che li ha eletti e sono rieleggibili.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano dal loro incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con i soli componenti rimasti in carica.

L'eventuale compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni al capitale sociale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica. La cessazione del rapporto di lavoro o la cessazione dell'incarico di sindaco che dovesse verificarsi rispetto al componente dell'Organismo di Vigilanza comporta anche la decadenza da tale ultima carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità -, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal d.lgs. 231/2001.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di

ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 4.3.2; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

#### 4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'**organo dirigente** è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto l'**organo dirigente** ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il d.lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività;
- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal d.lgs. 231/2001 e formulare al Consiglio di Amministrazione eventuali proposte di aggiornamento o adeguamento del Modello;
- coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del Modello e delle relative procedure e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del d.lgs. 231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- segnalare periodicamente ai dirigenti delle funzioni interessate e/o agli Amministratori Delegati della Società, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

Il Consiglio di Amministrazione della Società curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

#### **4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – flussi informativi**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001; ii) a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse (ad esempio tramite l'istituzione di apposita casella di posta elettronica cui possano accedere tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza);
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata 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.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere inoltre obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al d.lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto;
- la relazione annuale sull'applicazione del Codice Etico;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie;
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del d.lgs. 231/2001.

All'Organismo di Vigilanza deve essere, infine, comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

In capo a ciascun Responsabile di primo di livello della Società, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questi richieste o previste dal presente Modello;
- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, specifica scheda di autovalutazione che attesti il rispetto, nell'ambito dei processi sensibili da questi gestiti, delle regole sancite dal Modello e segnali eventuali eccezioni o situazioni che richiedono un aggiornamento del Modello.

#### **4.4 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

##### **4.4.1 Reporting dell'organismo verso gli organi societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia ed osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predisponde:

- i) con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;

- ii) immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, per quanto di competenza, previa informativa al Presidente e all'Amministratore Delegato.

Nell'ambito del *reporting* semestrale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del d.lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.



## **IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

## **5. Il sistema disciplinare e sanzionatorio**

### **5.1 Funzione del sistema disciplinare**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

### **5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti Genova Reti Gas degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Genova Reti Gas costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che i dipendenti con qualifica non dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Gas.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Genova Reti Gas in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL per il settore Gas e al codice disciplinare aziendale e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore a quattro ore di retribuzione individuale;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a cinque giorni;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da sei a dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle condotte previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il d.lgs. 231/2001.

Per quanto concerne le condotte richieste dal Modello, si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce grave trasgressione:

- l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti nel presente modello;
- la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza di Genova Reti Gas.

Ogni atto relativo del procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

### **5.3 Misure nei confronti dei dirigenti**

I prestatori di lavoro con qualifica dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti delle imprese aderenti a Confservizi.

In caso di violazione del Modello organizzativo, da parte dei dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il d.lgs. 231/2001;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

### **5.4 Misure nei confronti degli amministratori**

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il d.lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

### **5.5 Misure nei confronti dei sindaci**

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni**

L'adozione da parte di *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società di comportamenti in contrasto con i principi stabiliti dal Modello e dal Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel d.lgs. 231/2001. L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.