

Sommario

| | |
|--|----|
| PARTE GENERALE | 4 |
| DEFINIZIONI..... | 4 |
| CAPITOLO 1 | 6 |
| DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO..... | 6 |
| 1.1 INTRODUZIONE..... | 6 |
| 1.2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ..... | 7 |
| 1.3 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL’ALTRUI DIREZIONE | 7 |
| 1.4 FATTISPECIE DI REATO..... | 8 |
| 1.5 APPARATO SANZIONATORIO..... | 10 |
| 1.6 DELITTI TENTATI..... | 12 |
| 1.7 VICENDE MODIFICATIVE DELL’ENTE..... | 12 |
| 1.8 REATI COMMESSI ALL’ESTERO..... | 15 |
| 1.9 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL’ILLECITO..... | 16 |
| 1.10 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | 16 |
| 1.11 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI..... | 18 |
| 1.12 SINDACATO DI IDONEITÀ..... | 19 |
| CAPITOLO 2 | 20 |
| DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE..... | 20 |
| 2.1 L’ENERGEKO GAS ITALIA S.R.L. | 20 |
| CAPITOLO 3 | 21 |
| MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE..... | 21 |
| 3.1 PREMessa..... | 21 |

Regolamento D. Lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE

| | |
|---|----|
| 3.2 IL PROGETTO DI ENERGEKO GAS ITALIA S.R.L. PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO A NORMA DEL D.LGS. 231/2001. | 21 |
| CAPITOLO 4 | 27 |
| L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 | 27 |
| 4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 27 |
| 4.2 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 28 |
| 4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 31 |
| 4.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE | 34 |
| 4.5 DOVERE DI INFORMAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI..... | 37 |
| 4.6 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI..... | 38 |
| CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE | 39 |
| 5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE..... | 39 |
| 5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI..... | 39 |
| 5.3 VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI | 41 |
| 5.4 MISURE APPLICATE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI | 43 |
| 5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI GESTIONE..... | 43 |
| 5.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA..... | 43 |
| 5.7 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI, COLLABORATORI | 44 |
| CAPITOLO 6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE..... | 45 |
| 6.1 PREMESSA..... | 45 |
| 6.2 DIPENDENTI | 45 |
| 6.3 ALTRI DESTINATARI..... | 47 |

Regolamento D. Lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE

| | |
|---|----|
| CAPITOLO 7 - ADOZIONE DEL MODELLO - CRITERI DI AGGIORNAMENTO E DEGUAMENTO DEL MODELLO | 48 |
| 7.1 ADOZIONE DEL MODELLO | 48 |
| 7.2 VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO..... | 48 |
| 7.3 AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO..... | 50 |

Allegati:

- 1) Parte Speciale - REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PARTE SPECIALEREATI NEI RAPPORTI CON LA P.A.
- 2) Parte Speciale - REATI SOCIETARI
- 3) Parte Speciale - REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
- 4) Parte Speciale - DELITTI INFORMATICI E DI TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI I DELITTI INFORMATICI E DI TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI
- 5) Parte Speciale - DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE
- 6) Parte Speciale - I DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA
- 7) Parte Speciale - I REATI AMBIENTALI

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

- “ATTIVITÀ SENSIBILI”: attività della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati, così come individuate nelle singole Parti Speciali del Modello e meglio descritte nella “mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali”;
- “ORGANISMO DI VIGILANZA”: organismo di vigilanza ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001;
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile;
- “CONSULENTI”: coloro che agiscono in nome e/ o per conto della Società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;
- “DESTINATARI”: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della società. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i consulenti esterni e i partner commerciali quali i distributori, i fornitori o partner in joint venture;
- “DIPENDENTI”: tutti i lavoratori subordinati della Società, ivi inclusi i dirigenti;
- “LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA”: le Linee Guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi e gestionali diffuse da Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell’art.6, comma 3, del Decreto Legislativo n. 231/2001 e del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- “MODELLO”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001 adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento;
- “ORGANI SOCIALI”: i membri dell’Organismo di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza della Società;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;

Regolamento D. Lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE

- "PARTNER": controparti contrattuali della Società, quali ad es. fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (soggetti con cui la società concluda un'associazione temporanea d'impresa - ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle Fattispecie di attività sensibili;
- "REATI": i reati sono quelli previsti dal d.lgs. 231/2001e successive integrazioni;
- "SOCIETÀ": Energeko Gas Italia S.r.l..

CAPITOLO 1

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 INTRODUZIONE

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il d.lgs. 231/2001), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel nostro ordinamento la disciplina della "Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato", con l'intento di arginare la commissione di reati da parte di soggetti inseriti in strutture organizzate e complesse.

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

Tale disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001 si applica agli enti dotati di personalità giuridica e alle società e associazioni, anche prive di personalità giuridica, mentre ne restano esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'ampliamento di responsabilità mira, sostanzialmente, a coinvolgere nella punizione di determinati reati anche le società, le quali, fino all'entrata in vigore del d.lgs. 231/2001, non pativano conseguenze dirette con riferimento ad illeciti commessi nel loro interesse ovvero i cui effetti ricadessero a loro vantaggio.

Le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio delle stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla loro direzione e vigilanza (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001).

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

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

Questa responsabilità è, tuttavia, esclusa se la società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (detti anche linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria e approvati dal Ministero della Giustizia.

1.2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la “nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”.

Il d.lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell’ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL’ALTRUI DIREZIONE

La società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa

dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (c.d. soggetti apicali);

✚ da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

E' comunque opportuno ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/2001) se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'ente.

1.4 FATTISPECIE DI REATO

In base al d.lgs. 231/2001 l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal decreto (art. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25 nonies, 25 decies e 25 undecies del d.lgs. 231/2001, oltre che per i reati transnazionali introdotti dalla L 146/2006) se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001.

Le fattispecie di reato comprese nel dettato normativo possono essere catalogate, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- ***DELITTI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE***

(quali corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato) richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto;

- ***DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA***

(quali falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento) richiamati dall'art. 25-bis del Decreto;

- ***REATI SOCIETARI***

precisamente: le false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.), falso in prospetto, 6 impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in giudizio dei creditori (art. 2629 c.c.),

indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.), nelle disposizioni di nuova formulazione, di cui all'art. 25ter del Decreto;

- ***DELITTI IN MATERIA DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO*** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, di cui all'art. 25-quater del Decreto;

- ***DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE*** previsti dalla sezione I del capo XII del libro II del codice penale (riduzione in schiavitù – art. 600 c.p.; prostituzione minorile – art. 600-bis c.p.; pornografia minorile – art. 600-ter c.p.; detenzione di materiale pornografico – art. 600-quater; iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione – art. 600-quinquies c.p.; tratta e commercio di schiavi – art. 601 c.p.; alienazione e acquisto di schiavi – art. 602 c.p.; commessi anche all'estero) di cui all'art. 25-quinquies del Decreto 9 ;

- ***REATI DI ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E DI MANIPOLAZIONE DEL MERCATO*** previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del Testo Unico di cui al d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, richiamati dall'art. 25-sexies del Decreto;

- ***I DELITTI DI PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI*** richiamati dall'art. 25-quater 1 del Decreto;

- ***REATI TRANSNAZIONALI;***

- ***REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI E GRAVISSIME, COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO DI CUI ALL'ART. 25-SEPTIES DEL DECRETO 13 ;***

- ***REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA DI CUI ALL'ART. 25-OCTIES DEL DECRETO 14 ;***

• ***DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI DI CUI ALL'ART.24-BIS DEL DECRETO 15;***

• ***DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA***

previsti dal codice penale di cui all'art. 24-ter del Decreto 16 ;

• ***DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO***

previsti dal codice penale di cui all'art. 25-bis.1 del Decreto 17 ;

• ***DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE***

previsti dalla Legge 633/1941 e di cui all'art. 25-nonies del Decreto18;

• ***DELITTI CONTRO L'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA***

previsti dal codice penale e di cui all'art. 25-decies del Decreto 19 .


• ***REATI AMBIENTALI***

previsti dal codice penale, dal D.Lgs. 152/2006, dalla Legge 150/1992, Legge 549/1993, e dal D.Lgs. 201/2007 e di cui all'art. 25-undecies del Decreto 20 .

1.5 APPARATO SANZIONATORIO

Le sanzioni previste dalla legge a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati, consistono in:

- sanzione pecuniaria fino ad un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
 - ✚ interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - ✚ sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - ✚ divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
 - ✚ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli concessi;

-  divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza di condanna (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema innovativo basato su “quote”, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 e un massimo di Euro 1549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del d. Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva 21 .

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 231/200122, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

1.6 DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-undecies), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

1.7 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

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

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Regolamento D. Lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE

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

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 afferma "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

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

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

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

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

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

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

L'art. 31 del d.lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

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

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

L'art. 32 del d.lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

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

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

1.8 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-undecies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del d.lgs. 231/2001 prevede “La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del d.lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. 231/2001).

1.10 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

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

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di soggetti sottoposti all'altrui vigilanza la responsabilità della società è esclusa quando:

a) alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;

b) prima della commissione del reato la società abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Secondo il d.lgs. 231/2001, il modello di organizzazione e di gestione deve:

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

L'esclusione della responsabilità della società dipende dall'efficace attuazione del modello; ciò significa che lo stesso deve avere dei caratteri di adattabilità, che lo rendano sempre attuale rispetto alla realtà sociale di riferimento.

A questo scopo si deve prevedere:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando emergano significative violazioni delle prescrizioni o quando si verificano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.11 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI

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

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee guida di Confindustria”) che contengono indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), per la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) ed enunciano i contenuti indispensabili del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria individuano le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- predisposizione di sistemi di controllo preventivo;
- adozione di strumenti generali quali il codice di comportamento e un sistema disciplinare che prendano in considerazione i reati richiamati nel decreto;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guida di Confindustria sono state sottoposte all'approvazione del Ministero della Giustizia, che le ha giudicate “complessivamente adeguate al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, 3° comma, D. Lgs. 231/01” in quanto “oltre a contenere un'illustrazione sintetica dei contenuti del decreto legislativo che ha introdotto la responsabilità amministrativa delle imprese, le linee guida forniscono infatti agli associati

indicazioni chiare e puntuali pressoché su tutti gli aspetti che il citato art. 6 elenca ai fini della predisposizione dei modelli di organizzazione aziendale, proponendo per ognuno di tali aspetti varie alternative, mettendo in guardia dai possibili pericoli o svantaggi derivanti dall'adozione di determinate strategie aziendali, individuando puntualmente le aree di rischio per ciascuna tipologia di reati”.

1.12 SINDACATO DI IDONEITÀ

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE

2.1 L'ENERGEKO GAS ITALIA S.R.L.

La società ha per oggetto l'assunzione, sotto qualsiasi forma, di appalti o concessioni per la gestione di servizi e la fornitura di beni per conto di pubbliche amministrazioni relativi, prevalentemente, all'attività di gestione integrata dei servizi rivolti agli immobili o ai patrimoni immobiliari, alle infrastrutture di qualsiasi natura.

L'impresa si indirizzerà prevalentemente, a titolo esemplificativo e non esclusivo, nell'ambito dei seguenti settori:

- A) CONDUZIONE E MANUTENZIONE DEGLI IMPIANTI DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE DEL COMUNE DI BRINDISI

- B) CONDUZIONE E MANUTENZIONE DEGLI IMPIANTI TERMICI A SERVIZIO DEGLI EDIFICI PUBBLICI COMUNALI

- C) SERVIZIO DI MANUTENZIONE DEGLI IMPIANTI TECNOLOGICI DEGLI EDIFICI GIUDIZIARI DEL COMUNE DI BRINDISI

- D) SERVIZIO DI MANUTENZIONE DEGLI IMPIANTI TECNOLOGICI A SERVIZIO DEI BENI MONUMENTALI DI BRINDISI

- E) CONTROLLO E VERIFICA DEGLI IMPIANTI TERMICI PRIVATI INSTALLATI NEL COMUNE DI BRINDISI

CAPITOLO 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 PREMESSA

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del d.lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello") e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di Energeko Gas Italia S.r.l. da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: dai soci, dipendenti, creditori e a tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, aumentano la fiducia e la reputazione di cui Energeko Gas Italia S.r.l. gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

Energeko Gas Italia S.r.l. ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e coerente con i principi già radicati nella propria cultura di governo della Società.

3.2 IL PROGETTO DI ENERGEKO GAS ITALIA S.R.L. PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO A NORMA DEL D.LGS. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Di seguito verranno esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

3.2.1 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E DEI “KEY OFFICER”, IDENTIFICAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO

L’art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l’individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “Attività sensibili” e “processi sensibili”).

Scopo di questa fase è stato appunto l’identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell’intervento e l’individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili. Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001 è stato valutato che il rischio relativo ai reati di falso in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento di cui all’art. 25-bis, ai reati contro l’industria ed il commercio di cui all’art. 25-bis.1, ai reati di terrorismo di cui all’art. 25-quater, ai reati contro la personalità individuale di cui all’art. 25-quinquies e 25-quater.1, ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato di cui all’art 25-sexies, ai reati di riciclaggio, ricettazione e impiego di beni o utilità di provenienza illecita di cui all’art. 25-octies, ai reati di criminalità organizzata (con l’esclusione dell’associazione a delinquere ex art. 416 c.p.) e ai reati transnazionali è solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

Per quanto attiene al reato di associazione a delinquere, ex art. 416 c.p., l’analisi si è concentrata sui profili di riconducibilità di detta fattispecie ai reati presi in considerazione nell’ambito della mappatura delle attività e dei processi strumentali.

In sostanza, pur non potendosi escludere del tutto il richiamo dell’associazione a delinquere anche per fattispecie di reato differenti rispetto a quelle oggetto di mappatura, l’analisi svolta ha portato a considerare in termini prioritari, nel rispetto del principio di rischio accettabile e di cost-effectiveness delle processi di controllo interno, i profili propri delle attività tipiche della realtà operativa della Società.

Pertanto, ferme restando le fattispecie di reato individuate in mappatura rispetto alle singole attività e ai processi sensibili e fermi restando i protocolli di controllo identificati nell'ambito del presente Modello (sviluppati nel rispetto del principio di tassatività dei reati presupposto), il reato di cui all'art. 416 c.p. viene considerato in base alla natura "associativa" con cui la manifestazione delittuosa può trovare realizzazione. In concreto viene preso in considerazione il fatto che il delitto fine possa essere ipoteticamente commesso o anche solo pianificato da tre o più soggetti nell'ambito dell'organizzazione o al di fuori del perimetro della stessa (ad es. nei rapporti con fornitori o partner commerciali).

Propedeutica all'individuazione delle Attività Sensibili è stata l'analisi del modello di business (analisi del modello dei processi primari e secondari) e del modello di controllo in essere (Corporate Governance e Control Governance) di Energeko Gas Italia S.r.l. svolta al fine di meglio comprendere gli ambiti aziendali oggetto di analisi.

L'analisi dell'organizzazione, del modello operativo e delle procure/deleghe conferite dalla Società, hanno consentito una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Ulteriore attività è stata l'identificazione dei "Key officer", ovvero dei soggetti aziendali che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree sensibili, nonché dei meccanismi di controllo in essere.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte sia attraverso l'analisi della documentazione sociale che attraverso interviste strutturate con i Key officer, In via preliminare è stata predisposta una mappatura che ha consentito di evidenziare le attività sensibili e i soggetti interessati.

3.2.2 RILEVAZIONE DELLA SITUAZIONE "AS-IS" E VALUTAZIONE DEL MODELLO DI CONTROLLO IN ESSERE, GAP ANALYSIS ED ACTION PLAN

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati considerati i seguenti principi di riferimento:

- esistenza di procedure formalizzate;
- segregazione (articolazione) dei compiti;

- adeguatezza della tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- adeguatezza del sistema delle deleghe.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi delle attività sensibili sopra descritta e di valutare la conformità del Modello stesso alle previsioni del Decreto, è stata effettuata un'analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente e un modello teorico di riferimento basato sul contenuto della disciplina del Decreto e delle best practice internazionali. Attraverso tale confronto è stato possibile individuare le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno esistente (processi e procedure) e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo "specifico" conforme a quanto disposto dal Decreto e le relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

A seguito delle attività svolte è stato predisposto un documento di analisi dei processi sensibili e del sistema di controllo, con evidenza:

- dei processi elementari/attività svolte;
- delle funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- dei relativi ruoli/responsabilità;
- del sistema dei controlli esistenti.

3.2.3 DISEGNO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Scopo di questa fase è stato quello di definire il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Energeko Gas Italia S.r.l., ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti. La realizzazione di questa fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società. Energeko Gas Italia S.r.l. ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Regolamento D. Lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001.

Il Modello costituisce un sistema organico di regole e di attività di controllo volto a:

- assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione e dell'immagine, proprie e delle società controllate, degli interessi degli azionisti e del lavoro dei propri dipendenti;
- prevenire i reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di soggetti apicali sia da parte dei loro sottoposti, e dare luogo all'esonero da responsabilità dell'ente in caso di commissione di uno dei reati individuati nel d.lgs. 231/2001.

Il presente documento è costituito da una "Parte Generale", che contiene i principi cardine del Modello e da singole "Parti Speciali", predisposte, in ragione delle attività aziendali e dei Processi Sensibili rilevati e dei relativi interventi di miglioramento, per le diverse categorie di reato contemplate nel d. lgs. 231/2001.

La Parte Speciale, denominata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", trova applicazione per le tipologie specifiche di reato previste dagli artt. 24, 25 e 25 decies (relativamente al delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria) del d.lgs. 231/2001; la Parte Speciale, denominata "Reati Societari", si applica per le tipologie di reato previste per i reati societari richiamati dall'art. 25-ter del d. lgs 231/2001; la Parte Speciale denominata "Salute e Sicurezza" trova applicazione per le tipologie specifiche di reato previste dall'art. 25-septies del d.lgs. 231/01; la Parte Speciale denominata "Delitti informatici e di trattamento illecito di dati" trova applicazione per le tipologie specifiche di reato previste dall'art. 24-bis del d. lgs. 231/01; la Parte Speciale denominata "Delitti in

Regolamento D. Lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE

materia di violazione del diritto d'autore” trova applicazione per le tipologie specifiche di reato previste dall'art. 25-nonies del d. lgs. 231/01; la Parte Speciale denominata “Delitti di criminalità organizzata” trova applicazione per le tipologie specifiche di reato previste dall'art. 24-ter del d. lgs. 231/01; la Parte Speciale denominata “Reati ambientali” trova applicazione per le tipologie specifiche di reato previste dall'art. 25-undecies del d. lgs. 231/01

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

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

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

Le Linee Guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono:

- la previsione di un "riporto" dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo ovvero all'Organismo di Gestione nel suo complesso;
- l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello;
- l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile".

Il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza; la continuità

di azione, che garantisce una efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

Tale configurazione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione stessa grazie anche al riporto diretto all'Organismo di Gestione.

4.2 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il d.lgs. 231/2001 non fornisce esplicite indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza.

In assenza di tali indicazioni, Energeko Gas Italia S.r.l. ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231 del 2001, secondo cui l'organismo di vigilanza è dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo" e alla luce delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, Energeko Gas Italia S.r.l. ha identificato il proprio organismo di vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o anche "OdV") in un organismo plurisoggettivo composto da:

- un rappresentante dell'Ufficio Legale;
- un professionista esterno;
- un componente dell'Organismo di Gestione privo di deleghe.

E' previsto che sia invitato permanente un componente del Consiglio di Sorveglianza (nonché Presidente del Comitato di Controllo).

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organismo di Gestione.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica sino alla scadenza del mandato dell'Organismo di Gestione che l'ha nominato, e i suoi membri sono rieleggibili.

E' necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito.

In particolare, non possono essere nominati:

- a) coloro che rivestano la carica di membro munito di deleghe operative dell'Organismo di Gestione di Energeko Gas Italia S.r.l. o di altro organo dirigente delle Società da questa controllate;
- b) coloro che siano incaricati della revisione contabile di Energeko Gas Italia o svolgano la medesima attività per Società dalla stessa controllate;
- c) coloro che abbiano relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;
- d) coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- e) coloro che abbiano svolto, negli ultimi tre anni, funzioni di Amministrazione, direzione e controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- f) coloro che siano imputati per uno dei reati di cui agli articoli 24 e ss. del Decreto Legislativo n.231/2001;
- g) coloro che siano stati condannati alla reclusione per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- h) coloro che siano stati condannati alla reclusione per un delitto non colposo.

Nel caso di nomina di un responsabile di una funzione aziendale, varranno i medesimi requisiti eccezion fatta per quelli indicati dalla lettera d).

Qualora venisse a mancare l'Organismo di Vigilanza, l'Organismo di Gestione provvede alla sostituzione con propria deliberazione e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello. Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, sono, qui

di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale l'incarico. La revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza avviene unicamente per giusta causa. A tale proposito, per giusta causa dovrà intendersi:

NEL CASO DI MEMBRO INTERNO ALLA SOCIETÀ:

- cessazione, accertata dall'Organismo di Gestione, dalla carica di responsabile della funzione ricoperta. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi il responsabile della funzione (ad es. spostamenti ad altro incarico, licenziamenti, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto dell'Organismo di Gestione;
- il venir meno dei requisiti di cui sopra;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave inadempimento dei propri doveri, come indicati nel presente Modello;
- sentenza di condanna della Società ovvero sentenza di patteggiamento, dalla quale risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti del membro interno dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01 o reati della stessa natura.

NEL CASO DI MEMBRO ESTERNO ALLA SOCIETÀ:

- il venir meno dei requisiti di cui sopra;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave inadempimento dei propri doveri, come indicati nel presente Modello;
- sentenza di condanna della Società ovvero sentenza di patteggiamento, dalla quale risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;

- sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti del membro esterno dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01 o reati della stessa natura.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'Organismo, quest'ultimo – ovvero, in caso di morte, chi ne fa le veci - ne deve dare comunicazione tempestiva all'Organismo di Gestione il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione. E' fatto obbligo al Presidente ovvero al membro più anziano di comunicare tempestivamente all'Organismo di Gestione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso la revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete al Organismo di Gestione e deve avvenire all'unanimità dei consensi dei consiglieri presenti con diritto di voto.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in tale carica fino alla data in cui l'Organismo stesso abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente.

4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza è affidato, sul piano generale, il compito di:

- vigilare sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello adottato;
- verificare in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti.

Analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello:

- anche avvalendosi delle varie funzioni coinvolte, valutare la necessità di proporre all'Organismo di Gestione eventuali aggiornamenti del Modello, conseguenti all'evoluzione della struttura organizzativa o dell'operatività aziendali ed a eventuali modifiche normative;
- vigilare sulla congruità del sistema delle deleghe e delle responsabilità attribuite, al fine di garantire l'efficacia del Modello.

Su un piano operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- elaborare ed implementare un programma di verifiche periodiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle "Attività Sensibili" e sulla loro efficacia;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- effettuare il monitoraggio delle Attività Sensibili. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale. All'Organismo di Vigilanza devono essere inoltre segnalate da parte di tutto il personale, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- condurre le opportune indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- proporre alle funzioni competenti, sulla base delle informazioni raccolte, l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza delle stesse per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- verificare che gli elementi previsti dal Modello per le diverse tipologie di reati (ad es. adozione di clausole standard, espletamento di procedure, segregazione delle responsabilità, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a richiedere un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con il responsabile incaricato per la definizione dei programmi di formazione per il personale affinché siano pertinenti ai ruoli ed alle responsabilità del personale da formare e per la definizione del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001; avvalendosi anche della collaborazione dei diversi responsabili delle varie

funzioni aziendali, promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso presso tutto il personale;

- coordinarsi con i diversi responsabili delle varie funzioni aziendali per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- supervisionare la predisposizione con continuità, in collaborazione con la funzione a ciò preposta, della intranet aziendale contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. n. 231/2001 e al Modello;

indicare al management le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti nella Società, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

Non essendo la Società tra i destinatari, puntualmente elencati dagli artt. 10 e seguenti, del d.lgs. 231/2007 in materia di antiriciclaggio, l'Organismo di Vigilanza non è soggetto ai doveri di comunicazione previsti dall'art. 52 dello stesso decreto.

Tuttavia, nel caso in cui venga a conoscenza, nel corso delle sue attività, di accadimenti sensibili rispetto alle fattispecie di reato previste all'art. 25-octies del d.lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare tempestivamente la situazione e intraprendere tutte le azioni che riterrà opportune (comunicazioni all'Organismo di Gestione, attivazione del sistema sanzionatorio, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti:

- ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può 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;

- dispone di un budget definito dall'Organismo di Gestione nell'ambito dell'annuale processo di budgeting idoneo a supportare le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni (consulenze specialistiche, missioni e trasferte, aggiornamento, ecc.).

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. L'Organismo di Vigilanza delibera in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del budget approvato e rimanda a chi dotato dei poteri di firma in Energeko Gas Italia per sottoscrivere i relativi impegni. In caso di richiesta di spese eccedenti il budget approvato, l'OdV dovrà essere autorizzato dal Presidente di Energeko Gas Italia nei limiti delle sue deleghe o direttamente dall'Organismo di Gestione.”

- pone in essere le proprie attività senza il sindacato di alcun altro organismo o struttura aziendale, rispondendo al solo Organismo di Gestione.

4.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono 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 stabiliti dal codice civile.

Coloro che segnalano le suddette circostanze 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.

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

Regolamento D. Lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE

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.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello deve contattare il proprio diretto superiore.

Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il Dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza (sono istituiti canali informativi dedicati riservati non anonimi, al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza ed allo scopo di risolvere casi di dubbia interpretazione in ordine ai principi generali del Modello);

- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo cap. 5 (Sistema Disciplinare).

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;

Regolamento D. Lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE

- 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 di cui al d. lgs. n. 231/2001;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al d. lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.

Si precisa infine che l'OdV potrà raccogliere direttamente le informazioni di cui sopra - nel corso delle proprie attività di controllo periodiche - attraverso le modalità che l'OdV stesso riterrà più opportune (ad es. attraverso la predisposizione di reportistica ad hoc).

In ogni caso i componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti dell'Organismo di Gestione, come indicato al successivo paragrafo 4.5.

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli di cui all'art. 6, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità il D.lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali"). L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'Organismo.

4.5 DOVERE DI INFORMAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. Sono previste due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il responsabile Legale dell'Organismo di Gestione;
- la seconda, almeno semestrale, nei confronti dell'Organismo di Gestione. Quanto a tale seconda linea di reporting, l'Organismo di Vigilanza predispone:
 - con cadenza semestrale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.);
 - immediatamente, anche individualmente, una segnalazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in società per i diversi profili specifici, ed in particolare:

- con la funzione Legale (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura dei processi sensibili, per la definizione del contenuto delle clausole contrattuali, per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari);
- con la Direzione Risorse Umane in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del Modello;
- con la Direzione Amministrazione e Controllo in ordine al controllo dei flussi finanziari, al processo di formazione del bilancio;
- con il/i Responsabile/i della Sicurezza (RSPP) per l'osservanza di tutte le norme poste dalla legge e dalle procedure aziendali interne in materia di salute, sicurezza ed igiene sul lavoro;

- con ogni altra Funzione ritenuta di volta in volta rilevante ai fini delle proprie attività.

Gli incontri con le Direzioni/Funzioni cui l'Organismo di Vigilanza fa riferimento devono essere verbalizzati. Le copie dei verbali devono essere custoditi dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'Organismo di Gestione ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere al Presidente dell'Organismo di gestione e/o del Consiglio di Sorveglianza, di convocare i predetti organi per motivi urgenti. Alle riunioni dell'Organismo di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza e in genere per le attività che riguardano il Modello, dovranno essere convocati anche i membri dell'Organismo di Vigilanza.

4.6 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Le informazioni, segnalazioni, report o relazioni previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di anni 10.

L'accesso all'archivio è consentito, oltre che all'Organismo di Vigilanza, ai membri dell'Organismo di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza, dietro richiesta formale all'OdV.

CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

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

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

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

5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, 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 costituisce sempre illecito disciplinare. Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti 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.

Si precisa che i dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti ai seguenti Contratti Collettivi:

- CCNL Imprese di Pulizie e servizi integrati/Multiservizi;

Regolamento D. Lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE

- CCNL Lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini;
- CCNL addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche;
- CCNL Lavoratori dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli;
- CCNL Lavoratori addetti al settore delle attività ferroviarie e servizi connessi;
- CCNL di lavoro per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il responsabile della Direzione Personale e Organizzazione individua, analizzate le motivazioni del dipendente, la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il responsabile della Direzione Personale e Organizzazione comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e il responsabile della Direzione Personale e Organizzazione provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie

previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

5.3 VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Energeko Gas Italia intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di “richiamo verbale ” il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel provvedimento di “ammonizione scritta” il lavoratore che violi le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento della “multa”, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4. Incorre nel provvedimento della “sospensione” dal lavoro e dalla retribuzione, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all’interesse della stessa. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

5. Incorre nel provvedimento del “licenziamento”, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio o il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti, nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di “atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti”, ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società, ovvero il lavoratore che sia recidivo in almeno 2 provvedimenti di sospensione in 2 anni.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell’intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa di Energeko Gas Italia di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

5.4 MISURE APPLICATE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, accertata ai sensi del precedente paragrafo, la Società adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI GESTIONE

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dell'Organismo di Gestione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Sorveglianza e l'intero Consiglio di Gestione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA

I componenti del Consiglio di Sorveglianza non sono soggetti apicali, tuttavia, in relazione alla posizione che occupano in società è astrattamente ipotizzabile, e per cui da scongiurare, il loro coinvolgimento in violazioni delle norme disciplinari. Alla notizia di

violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Sorveglianza, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Sorveglianza e il Consiglio di Gestione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.7 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI, COLLABORATORI

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con Energeko Gas Italia costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

CAPITOLO 6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 PREMESSA

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

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

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla Direzione Personale e Organizzazione che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identifica la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: corsi di formazione, programmi di informazione, diffusione di materiale informativo).

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di “promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

6.2 DIPENDENTI

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;

Regolamento D. Lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE

- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

A cura della Direzione Personale e Organizzazione quadri e dirigenti devono ricevere una copia del Modello accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

La copia sottoscritta dal dipendente di tale comunicazione dovrà essere tenuta a disposizione dell'Organismo di Vigilanza da parte della stessa Direzione Personale e Organizzazione.

Ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Energeko Gas Italia sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello. Ai nuovi dipendenti (quadri e dirigenti) ed ai nuovi componenti degli organi sociali sarà consegnata copia cartacea della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza del Modello stesso.

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

La Direzione Personale e Organizzazione è responsabile degli adempimenti di cui ai precedenti capoversi.

L'Organismo di Vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

6.3 ALTRI DESTINATARI

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con Energeko Gas Italia rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

CAPITOLO 7 - ADOZIONE DEL MODELLO - CRITERI DI AGGIORNAMENTO E DEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 ADOZIONE DEL MODELLO

La Società ha ritenuto necessario avviare e portare a termine il progetto interno finalizzato alla predisposizione di un modello organizzativo, di gestione e controllo conforme alle prescrizioni di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

7.2 VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO

L'attività di vigilanza svolta continuativamente dall'Organismo per: 1) verificare l'effettività del Modello (vale a dire, la coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello medesimo), 2) effettuare la valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, delle procedure codificate che disciplinano le attività a rischio e 3) procedere agli opportuni aggiornamenti del Modello, si concretizza, in primis, nel Piano di Lavoro dell'Attività di controllo dell'O.d.V.

Il sistema di controllo è atto a:

- assicurare che le modalità operative soddisfino le prescrizioni di legge vigenti;
- individuare le aree che necessitano di azioni correttive e/o miglioramenti e verificare l'efficacia delle azioni correttive;
- sviluppare, in azienda, la cultura del controllo, anche al fine di supportare al meglio eventuali visite ispettive da parte di altri soggetti deputati, a diverso titolo, ad attività di verifica.

Le verifiche interne sono gestite dall'Organismo di Vigilanza. Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

Regolamento D. Lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Il "Piano di Lavoro" copre un anno (periodo gennaio - dicembre di ogni anno fiscale) e indica per ogni attività controllata:

- la periodicità dell'effettuazione delle verifiche;
- la selezione del campione;
- i flussi di informazione (flusso informativo dello staff operativo all'Organismo di Vigilanza) definito per ogni controllo effettuato;
- l'attivazione di azioni formative (attività di risoluzione delle carenze procedurali e/o informative) per ogni anomalia riscontrata.

Le aree aziendali da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

- rischio ex D.Lgs. 231/2001, in relazione agli esiti della mappatura delle attività sensibili;
- valutazione dei controlli operativi esistenti;
- risultanze di audit precedenti.

Controlli straordinari non inclusi nel "Piano di Lavoro", vengono pianificati nel caso di modifiche sostanziali nell'organizzazione o in qualche processo, o nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità o comunque ogni qualvolta l'Organismo di Vigilanza decida controlli occasionali ad hoc.

I risultati dei controlli sono sempre verbalizzati e trasmessi secondo la modalità e periodicità del reporting prevista nel presente Modello. Energeko Gas Italia S.p.A considera i risultati di queste verifiche come fondamentali per il miglioramento del proprio Modello Organizzativo. Pertanto, anche al fine di garantire l'effettiva attuazione del Modello, i riscontri delle verifiche attinenti l'adeguatezza ed effettiva attuazione del Modello vengono discussi nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza e fanno scattare, ove pertinente, il Sistema Disciplinare descritto nel presente Modello.

7.3 AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

L'Organismo di Gestione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà a verificarne la corretta applicazione e la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Gestione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, propone una bozza per l'aggiornamento del Modello al Consiglio di Gestione, oltre a eventuali osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo alle strutture aziendali a ciò preposte.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Gestione ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Regolamento D. Lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE

Si precisa che con l'espressione “aspetti descrittivi” si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Gestione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa semestrale, l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Gestione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte dell'Organismo di Gestione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Organismo di Gestione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza annuale da disporsi mediante delibera dell'Organismo di Gestione.