



***Il Modello di Organizzazione e Gestione
per la Prevenzione dei Reati
ex D.Lgs. n. 231/2001***

**Primo Adeguamento: 2011
Approvato dal Consiglio di Amministrazione**

**Aggiornamento Marzo 2013
Reati Ambientali
Corruzione tra Privati**

INDICE

Premessa	3
1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE	4
1.1 L'AMBITO APPLICATIVO DELLA NORMA	5
1.2 L'ESIMENTE DA RESPONSABILITÀ: ART. 6 D.LGS 231/01	5
1.3 I REATI PRESUPPOSTO	6
2. DESTINATARI, DIFFUSIONE ED EFFICACIA DEL MODELLO	7
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	7
3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'OdV	7
3.2 MODALITÀ DI NOMINA DELL'OdV E DURATA IN CARICA	7
3.3 FUNZIONI ED OPERATIVITÀ DELL'OdV	7
3.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'OdV	8
3.5 REPORTING DELL'OdV	9
4. IL SISTEMA DISCIPLINARE	9
4.1 VIOLAZIONE DEL MODELLO	9
4.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	9
4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL CDA, DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI MEMBRI DELL'OdV	10
4.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, COLLABORATORI A PROGETTO, LAVORATORI INTERNAZIONALI, FRANCHISEE, FORNITORI	10
5. L'IMPLEMENTAZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO	11
6. LA MAPPATURA DEI PROCESSI A RISCHIO E REATI CONNESSI	12
7. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA GAS ENERGIA	13
7.1 PROTOCOLLI GENERALI E SPECIFICI DEL MODELLO	13

PREMESSA

Il presente documento destinato alla pubblicazione sul sito internet di Gas Energia è un estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/01, formalmente adottato dalla società. Assolve alla funzione di rendere noto a tutti la volontà di Gas Energia di adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti e delle Organizzazioni volendo l'azienda:

- a. Informare tutti coloro che operano per conto di Gas Energia (amministratori, dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, clienti, consulenti) che l'azienda disapprova ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle procedure aziendali, alle regole di vigilanza nonché ai principi ispiratori del D.Lgs 231/01;
- b. Che i contenuti del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, compreso il presente documento, sono vincolanti ed obbligatori per tutti e che la loro violazione comporterà l'applicazione di sanzioni disciplinari;
- c. Che le clausole contrattuali in materia di D.Lgs 231/01 applicate nei rapporti con i fornitori, partners, collaboratori esterni e dipendenti sono assolutamente vincolanti;
- d. Che il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo è completato dal Codice Etico le cui disposizioni sono vincolanti al pari di quelle contenute nel Modello stesso;
- e. Prevenire il compiersi o i tentativi di compimento di atti pregiudizievoli ai sensi del D.Lgs 231/01 attraverso un continuo monitoraggio delle aree a rischio ed un adeguamento costante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, è stato emanato in attuazione dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

Tale decreto è articolato in 4 Capi, come sotto sinteticamente descritto:

- Il primo definisce i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa, individuando i reati previsti dal codice penale in relazione ai quali la stessa insorge e descrivendo le sanzioni previste in caso di commissione degli stessi da parte dell'ente.
In particolare, gli artt. 5, 6 e 7 rappresentano il fulcro del nuovo sistema, in quanto individuano i criteri — oggettivi e soggettivi — di imputazione della responsabilità all'ente e gli adempimenti necessari per l'esonero dalla stessa, consistenti nell'adozione di modelli di organizzazione e gestione idonei alla prevenzione dei reati previsti dalle norme successive.
- Il secondo Capo del decreto si occupa della responsabilità patrimoniale dell'ente e delle sue vicende modificative, stabilendo nella:
 - Sezione prima il fondamentale principio in virtù del quale dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria deve rispondere esclusivamente la persona giuridica con il suo patrimonio o con il fondo comune.
 - Sezione seconda, invece, la disciplina della responsabilità dell'ente nell'ipotesi in cui lo stesso sia oggetto di operazioni di trasformazione, fusione o scissione, nonché di cessione e conferimento d'azienda. Al fine di scongiurare il rischio di un utilizzo di tali operazioni a fini elusivi della responsabilità amministrativa, la norma dispone che la stessa permane per i reati commessi anteriormente alla data in cui le stesse hanno avuto effetto.
 - Nel terzo Capo è analizzato il procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni amministrative, improntato essenzialmente sulla competenza del giudice penale e sui principi del codice di procedura penale.
 - Il quarto Capo contiene disposizioni di attuazione e di coordinamento. Al riguardo, in ossequio al disposto di cui all'art. 85 del decreto, il Ministero della Giustizia ha emanato il D.M. 26 giugno 2003, n. 206, contenente disposizioni regolamentari concernenti la modalità di formazione e tenuta dei fascicoli degli uffici giudiziari, i compiti e il funzionamento dell'Anagrafe nazionale e le altre attività necessarie per l'attuazione del decreto legislativo, con particolare riguardo al procedimento di controllo sui modelli di organizzazione e di gestione previsti dal legislatore.

1.1 L'AMBITO APPLICATIVO DELLA NORMA

L'art. 1, comma 2, del decreto circo-scrive l'ambito di applicazione delle disposizioni in esso contenute a tutti gli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Nell'individuare i soggetti destinatari, la norma si riferisce genericamente ad "enti", con il chiaro intento di comprendere, in ossequio alle previsioni della legge delega, anche i soggetti sprovvisti di personalità giuridica.

Schematizzando, sono soggetti alla norma in commento:

- persone giuridiche private
- le società di persone, di capitali, cooperative
- le associazioni non riconosciute
- gli enti pubblici economici.

Con riferimento ai soggetti destinatari della norma, va infine menzionata la prima pronuncia sull'argomento della Suprema Corte, la quale ha affermato che la disciplina di cui al D. Lgs. 231/2001 non si applica alle imprese individuali, nei confronti delle quali può configurarsi solo una responsabilità civile e penale (Cass. pen., sez. VI, 22 aprile 2004, n. 18941, in *Dir. prat. soc.*, 9/2004, 72 ss) mentre si applica alle persone giuridiche straniere che operano in Italia, indipendentemente dall'esistenza o meno, nel paese di appartenenza dell'ente, di norme che regolino in modo analogo la medesima materia (Trib. Milano, 27/04/2004).

1.2 L'ESIMENTE DA RESPONSABILITA': ART. 6 D.LGS 231/01

Secondo quanto stabilito nell'art. 6, l'ente non risponde che prova che: a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;...2. I Modelli di cui alla lettera a) del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

L'art. 6 comma 1 lettera b) richiede che "...il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo...".

Il combinato disposto dunque ci indica che affinché l'azienda possa esimersi da responsabilità deve obbligatoriamente:

1. adottare un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
2. nominare un Organismo di Vigilanza.

1.3 I REATI PRESUPPOSTO

Il Decreto Legislativo 231/01 per sua natura è sottoposto alla possibilità che nel tempo siano ampliate le fattispecie giuridiche in esso contemplate. Di tale possibilità il legislatore ha fatto un largo uso.

I Reati ad oggi contemplati dal Decreto sono:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. *Artt. 24 -25.*
- Reati Informatici *Art. 24 bis*
- Reati di falso nummario *Art. 25 bis.*
- Reati Societari *Art 25 Ter.*
- Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali posti in essere in violazione di quanto previsto *dall'Art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del Terrorismo firmata a New York art 25 quater.*
- Reati contro la personalità individuale *Art. 25 quinquies e 25 quater 1.*
- Reati finanziari o abusi di mercato *Art. 25 sexies ed art 187 quinquies T.U.F..*
- Reati transnazionali *art 10 Legge 13.3.2006 n. 146.*
- Reati di omicidio colposo e lesione colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro *Art. 25 septies.*
- Reati di ricettazione, riciclaggio e di impiego di beni, denaro o utilità di provenienza illecita *Art. 25 octies.*
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore *Art. 25 nonies.*
- Reati contro l'industria e il commercio *Art 25 bis 1.*
- Reati di criminalità organizzata *Art. 24 ter.*
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria *Art. 25 decies.*
- Reati ambientali *Art. 25 undecies il legislatore con il decreto legislativo 7.7.2011 n. 121, di attuazione della Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni introduceva formalmente Con l'articolo 2 del D.Lgs.121/11 le condotte illecite in materia ambientale quali condotte rilevanti anche ai fini del D.Lgs. 231/01.*
- Reati di corruzione tra privati *Art. 25 comma 3 ed Art. 25-Ter comma 1 lettera s-bis).*

2. DESTINATARI, DIFFUSIONE ED EFFICACIA DEL MODELLO

Il presente Modello è rivolto, ed è vincolante nei suoi contenuti, sia generali che speciali, a tutti gli stakeholder, siano essi interni od esterni all'azienda. Chiunque si interfacci con l'azienda deve necessariamente prendere visione del presente documento pubblicato sul sito dell'azienda attenendosi scrupolosamente alle indicazioni qui contenute. Si precisa inoltre che il Codice Etico viene reputato parte integrante del Modello e quindi di pari efficacia.

È compito del Consiglio di Amministrazione, con idoneo supporto dell'OdV, di inviare copia aggiornata del Modello a tutti i responsabili di funzione aziendale i quali a loro volta lo metteranno a disposizione dei dipendenti di funzione.

Il presente documento, con gli eventuali aggiornamenti, verrà pubblicato nel sito internet www.gas-energia.it/odv a cura della Direzione nell'ambito dell'attività di informazione e diffusione del Modello all'esterno dell'azienda.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - all'art. 6, lett. b) e in conformità alle Indicazioni contenute nel Modello Organizzativo di Gas Energia l'Organismo di Vigilanza è composto da due membri di comprovata esperienza e competenza, i quali abbiano i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza.

3.2 MODALITÀ DI NOMINA DELL'ODV E DURATA IN CARICA

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione che ne determina anche la remunerazione.

L'OdV dura in carica tre anni e i suoi membri possono essere nominati nuovamente soltanto una seconda volta.

L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

3.3 FUNZIONI ED OPERATIVITÀ DELL'ODV

All'OdV di GAS ENERGIA è affidato il compito di:

- A. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, appositamente individuati nelle singole Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- B. verificare il funzionamento e la reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale;

- C. proporre all'Amministratore Delegato, per la successiva approvazione del Consiglio di Amministrazione, eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione/mutamenti della struttura organizzativa o operativa aziendale e della normativa;
- D. svolgere attività di coordinamento ed indirizzo nei confronti delle società del Gruppo, relativamente alla adozione ed attuazione del Modello Organizzativo ed ai connessi compiti di vigilanza.

Ai fini dei precedenti capoversi l'Amministratore Delegato trasmette all'OdV tutte le procedure aziendali a mano a mano che esse vengono emanate e la Segreteria Generale trasmette all'Organismo di Vigilanza le delibere di delega delle attribuzioni del Consiglio di Amministrazione a suoi componenti, nonché le deleghe che detti Amministratori conferiscono al personale dipendente.

Quando lo ritiene opportuno, l'OdV si avvale anche di professionisti esterni per l'accertamento di fatti che sono potenzialmente idonei a costituire violazione del Modello organizzativo, dandone preventiva informazione al Presidente e all'Amministratore Delegato.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'OdV nello svolgimento dei propri compiti si avvarrà di quelle altre Funzioni aziendali di GAS ENERGIA che, di volta in volta, si potranno rendere utili allo svolgimento delle attività indicate.

3.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ODV

In ambito aziendale il personale dipendente è tenuto a informare l'OdV dei fatti che costituiscono violazione del Modello Organizzativo.

Quando ritiene di procedere all'accertamento dei fatti, l'OdV si avvale della Segreteria Tecnica.

E' prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" ("Canale Dedicato") da parte dell'OdV di Gas Energia con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV e quella di risolvere velocemente i casi dubbi.

Sono trasmessi all'OdV:

- a) gli atti notificati alla Società dall'Autorità Giudiziaria relativi a procedimenti riguardanti reati di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- b) i verbali redatti dalla Polizia Tributaria dai quali risulti l'accertamento di fatti rilevanti ai fini degli stessi reati di cui alla lettera a);
- c) le richieste di assistenza legale fatte da dipendenti in relazione a procedimenti giudiziari riguardanti reati di cui alla lettera a);
- d) gli atti relativi a procedimenti disciplinari riguardanti dipendenti per violazione del Modello Organizzativo.

3.5 REPORTING DELL'ODV

Sono assegnate all'OdV di GAS ENERGIA due linee di reporting circa l'attuazione del Modello:

- la prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Delegato e, con cadenza almeno semestrale, nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- la seconda, su base periodica annuale, nei confronti dell'intero Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di conferire maggiori garanzie di indipendenza all'operato dell'OdV e un seguito più efficace all'attività di controllo svolta. L'OdV di GAS ENERGIA potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal Modello stesso ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne che integrano il Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda, e segnatamente dalla competente Direzione Risorse Umane, in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

4.1 VIOLAZIONE DEL MODELLO

Registro dei soggetti che hanno violato il Modello

L'iscrizione nell'apposito registro, tenuto dall'OdV, comporta il divieto di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti che hanno violato il Modello, salvo deroghe motivate e comunicate dall'Amministratore Delegato all'OdV.

4.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di Gas Energia è costituito dalle norme pattizie di cui al CCNL del personale non dirigente di Gas Energia (vedi art. 51 "Doveri dei lavoratori"; art. 52 "Provvedimenti disciplinari" ; art. 53 " Codice Disciplinare").

In particolare, il codice disciplinare di cui all' art. 53 del CCNL descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti spessi in base alla loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL. Le mancanze non specificamente previste vengono sanzionate con i "Provvedimenti disciplinari" indicati nell'art. 52 CCNL, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai "Doveri dei lavoratori" di cui all'art. 51 e quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai criteri di correlazione.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione del Modello Organizzativo.

4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL CDA, DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI MEMBRI DELL'ODV

La violazione del Modello da parte di Amministratori e Sindaci della Società va denunciata senza indugio all'OdV dalla persona che la rileva. Se la denuncia non è manifestamente infondata, l'OdV ne informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale i quali provvedono a investire della questione gli organi da essi presieduti. Si applicano gli articoli 2392 e 2407 del codice civile.

4.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, COLLABORATORI A PROGETTO, LAVORATORI INTERINALI, FRANCHISEE, FORNITORI

La violazione del Modello da parte di Collaboratori esterni alla Società, dei franchisee e di Fornitori di beni e servizi è causa di risoluzione del contratto.

Tale circostanza è esplicitamente contenuta in ciascun contratto in cui la Società sia parte.

La violazione va denunciata senza indugio all'Amministratore Delegato della Società da chi la rileva.

Se la denuncia è fondata l'Amministratore Delegato ordina l'immediata risoluzione del contratto e ne dà notizia all'OdV.

Egli dà ugualmente notizia all'OdV dei casi in cui egli non proceda a risolvere il contratto perché ritiene non fondata la denuncia o perché la risoluzione sarebbe di grave danno per la Società.

La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che la Società abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento.

5. L'IMPLEMENTAZIONE, MODIFICHE E INTEGRAZIONE DEL MODELLO

Affinché il presente Modello risulti un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del Decreto), esso è stato approvato con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione che provvede anche alle sue modifiche su proposta dell' Amministratore Delegato.

In particolare è demandato al Consiglio di Amministrazione di Gas Energia, di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del Decreto 231.

In particolare, il Modello Organizzativo sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

- i. attività di monitoraggio sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso) da parte dell'O.d.V.
- ii. verifiche delle procedure: annualmente l'effettivo funzionamento del presente Modello è verificato con le modalità stabilite dall'OdV.

Inoltre, sarà intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche a campione.

L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nel rapporto annuale che l'OdV predispose per il Consiglio di Amministrazione della Società.

E' compito della Direzione Risorse Umane e Organizzazione coordinare la predisposizione della **mappatura delle procedure aziendali** esistenti, la verifica della completezza e della idonea formalizzazione delle stesse ovvero della necessità di una loro integrazione e, in generale, la coerenza della normativa interna con i principi del presente Modello, da parte delle singole funzioni interessate.

6. LA MAPPATURA DEI PROCESSI A RISCHIO E REATI CONNESSI

L'identificazione dei processi/attività aziendali attraverso i quali i soggetti apicali e le persone sottoposte alla loro direzione possono commettere illeciti ai sensi del D.Lgs. n. 231 si è estrinsecata nelle seguenti attività:

- analisi del business aziendale;
- interviste con il personale;
- analisi della documentazione interna (mansionari, procedure operative e ordini di servizio).

L'individuazione delle tipologie di reati che interessano la Società e delle attività nel cui ambito possono essere commessi, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nelle specifiche attività aziendali ha comportato inizialmente l'analisi del business aziendale, lo studio del contesto competitivo (concorrenti, fornitori, clienti e concorrenti potenziali) e del macroambiente in cui Gas Energia è inserita, con particolare riguardo all'evoluzione della normativa, dato l'elevato grado di regolamentazione del settore del gas.

In seguito, dallo studio della documentazione interna e dalle interviste effettuate con i responsabili di ciascuna funzione organizzativa è stato possibile mappare ed individuare una serie di processi definiti "sensibili" e quindi da monitorare al fine di prevenire i reati previsti dall'ex D.Lgs n. 231/2001.

La seguente tabella identifica per ogni tipologia di reato i processi sensibili assoggettati a monitoraggio:

Tipologia di Reato	Processo Sensibile
P.A. – Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione	Attività di partecipazione a gare per l'affidamento di gestioni di servizi energetici
	Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni, licenze e concessioni per l'esercizio delle attività aziendali (es. permessi rottura suolo pubblico o autorizzazioni posa tubazioni)
	Gestione dei rapporti con la P.A.
	Gestione delle ispezioni da parte dell'Amministrazione Finanziaria
	Gestione dei beni mobili registrati legati all'attività aziendale
	Gestione dei flussi finanziari in uscita ed in entrata
	Assunzione e gestione del Personale
	Gestione degli omaggi e spese di rappresentanza
	Acquisto di beni, consulenze e servizi
R.S. – Reati Societari	Predisposizione del progetto di bilancio e dei documenti collegati
	Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale
	Gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli organi sociali
	Gestione sociale: gestione dei conferimenti, degli utili e delle riserve, operazioni di partecipazioni sul capitale
F.R. – Altre fattispecie di reato	Gestione delle risorse informatiche (accesso internet ed uso della posta elettronica)
SIC – Reati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro	Processo di redazione del Documento di Valutazione dei Rischi ed individuazione dei soggetti rilevanti
	Attività di prevenzione e protezione
	Attività di gestione degli adempimenti previsti dal D.Lgs

	81/08
R.A. – Reati Ambientali	Processo di gestione dei rifiuti
	Processo di gestione degli scarichi idrici
	Processo di gestione delle emissioni in atmosfera
C.P. – Corruzione tra Privati	Processo di gestione concessione di omaggi, erogazioni di contributi in natura, sostenimento di spese di competenze di soggetti terzi.

7. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA GAS ENERGIA

Il Modello adottato da Gas Energia si compone di due parti:

- una generale a carattere formativo ed informativo che delinea:
 - o le caratteristiche del Decreto;
 - o le caratteristiche e le responsabilità dell’OdV, del CdA, dell’Amministratore Delegato, dei responsabili di processo di funzione;
 - o il sistema disciplinare;
 - o il sistema dei protocolli;
 - o i destinatari del Modello;
- una speciale, la cui divulgazione è destinata al personale aziendale, contenente specifici protocolli cui attenersi nello svolgimento delle mansioni.

7.1 I PROTOCOLLI GENERALI E SPECIFICI DEL MODELLO

Il Modello è costituito da un sistema strutturato ed organico di procedure e regole, comprendenti attività di controllo (preventive ed ex post), volte a ridurre il rischio di commissione dei reati. Tali regole o protocolli hanno sia carattere generale che specifico.

I protocolli a carattere generale, la cui funzione è trasversale rispetto ad ogni processo sensibile, sono:

- il Codice etico di cui l’azienda si è dotata e che contiene le Linee Guida essenziali per l’attuazione di un comportamento di tutti gli stakeholder conforme alle prescrizioni giuridiche;
- lo Statuto della società che in conformità con le disposizioni vigenti contempla previsioni e regole di governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell’attività di direzione, gestione e controllo;
- l’Organigramma aziendale che viene periodicamente aggiornato e messo a disposizione di tutti i dipendenti aziendali. Delinea in modo chiaro le linee gerarchiche di dipendenza, i ruoli e le funzioni aziendali;
- il Sistema delle deleghe: Gas Energia adotta un sistema di deleghe e procure, valutato e predisposto dal Consiglio di Amministrazione, funzionale ad una corretta, efficace ed efficiente gestione aziendale;

- Gas Energia è inoltre dotata di un sistema di Procedure Aziendali, Regolamenti interni ed Istruzioni Operative di Lavoro volte a disciplinare e regolare i comportamenti dei soggetti a cui sono destinate;
- Le Clausole Contrattuali in materia di D.Lgs 231/01 applicate nei rapporti con il personale d'azienda, con i collaboratori esterni, i fornitori ed i partners.

Ogni processo sensibile è poi definito attraverso specifici protocolli reputati idonei all'esenzione della responsabilità amministrativa della società stessa.