

IREN ACQUA GAS S.p.A.

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

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Iride Acqua Gas S.p.A. il

19 marzo 2008

Aggiornato ad Agosto 2009 - Revisione 01

Fatto Proprio dal Consiglio di Amministrazione di Iren Acqua Gas S.p.A.

Approvato dal CdA di Iren Acqua Gas S.p.A. 26 agosto 2011 – Revisione 02

Glossario

Autori o potenziali autori: soggetti che possono compiere i Reati disciplinati dal Decreto.

Autorità: Autorità giudiziaria

Azienda: si intende Iren Acqua Gas S.p.A.

Decreto o D.Lgs 231/01: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231/01 “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300” e successive modifiche ed integrazioni.

Destinatari: tutti i soggetti interni od esterni all’azienda coinvolti nei processi sensibili.

Dipendenti: se non diversamente specificato si intendono tutti i soggetti che svolgono in favore di IAG una prestazione lavorativa alle dipendenze o sotto la direzione di IAG. I lavoratori con un contratto di collaborazione autonoma, interinali, stagisti, elencati a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l’osservanza delle norme del Decreto e del Modello.

Modello o Modello di organizzazione, gestione e controllo: si intende il presente documento predisposto da IAG in conformità alle disposizioni del Decreto.

Organismo di Vigilanza o Odv: Organo istituito ai sensi del Decreto preposto alla vigilanza del funzionamento del Modello e del suo aggiornamento.

Prassi consolidata: un *modus operandi* proprio dell’azienda volto a regolamentare una specifica attività o un processo aziendale comprendente sistemi di controllo sia a preventivo che a posteriori.

Procedure o procedure aziendali: si intendono le procedure regolanti un processo aziendale od un’attività aziendale emesse, approvate dall’azienda e pubblicate sulla intranet aziendale.

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

Reati: fattispecie giuridiche contemplate dal decreto.

Reati sensibili: reati rilevanti per IAG in relazione all’attività posta in essere, al sistema organizzativo e di controllo definiti dall’azienda

Processo sensibile: processo che presenta profili di rischio di commissione di reati rilevanti o sensibili

INDICE

PARTE GENERALE	6
1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....	7
1.1 INTRODUZIONE	7
1.2 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE.....	8
1.3 FATTISPECIE DI REATO	8
1.4 APPARATO SANZIONATORIO	9
1.5 REATI COMMESSI ALL'ESTERO	10
1.6 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	11
1.7 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA	12
2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ	13
2.1 ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ.....	13
2.2 DESCRIZIONE SINTETICA DELLA STRUTTURA SOCIETARIA	ERRORE. IL SEGNA LIBRO NON È DEFINITO.
2.3 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI IREN ACQUA GAS	16
2.4 IL CODICE ETICO	16
3 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	18
3.1 PREMessa	18
3.2 IL PROGETTO DI IREN ACQUA GAS PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	18
4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	21
4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI IREN ACQUA GAS S.P.A.	21
4.1.1 <i>Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza</i>	21
4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI.....	25
4.3.1 <i>Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	26
4.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	26
5 - SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	28
5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	28
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI.....	28
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	29
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	30
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	30
5.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI.....	30
6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	32
6.1 PREMessa	32
6.2 DIPENDENTI.....	32
7 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO ...	33
7.1 AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO.....	33
PARTE SPECIALE A – REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	34
1. FINALITÀ	35
2. LE FATTISPECIE DI REATO NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/2001	35
3. DIVIETI.....	38
4. LE “ATTIVITÀ SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. 231/2001	38
5. IL SISTEMA DEI CONTROLLI	40
5.1 <i>Principi generali di controllo</i>	40
5.2 <i>I contratti di servizio</i>	40

5.3	<i>I protocolli specifici di controllo</i>	41
PARTE SPECIALE B – REATI SOCIETARI		56
1.	FINALITÀ	57
2.	I REATI SOCIETARI RICHIAMATI DALL'ARTICOLO 25 TER DEL D.LGS. 231/2001.	57
3.	DIVIETI	61
4.	LE “ATTIVITÀ SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. 231/2001	62
5.	IL SISTEMA DEI CONTROLLI	64
5.1	<i>Principi generali di controllo</i>	64
5.2	<i>I contratti di servizio</i>	64
5.3	<i>Protocolli specifici di controllo</i>	64
PARTE SPECIALE C – MARKET ABUSE		71
1.	FINALITÀ	72
2.	I REATI SOCIETARI RICHIAMATI DALL'ARTICOLO 25 SEXIES DEL D.LGS. 231/2001.	72
3.	DIVIETI	73
4.	LE “ATTIVITÀ SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. 231/2001	74
5.	IL SISTEMA DEI CONTROLLI	74
5.1	<i>Principi generali di controllo</i>	74
5.2	<i>I contratti di servizio</i>	75
5.3.	<i>I protocolli specifici di controllo</i>	75
PARTE SPECIALE D – ALTRE FATTISPECIE DI REATO		78
1.	FINALITÀ	79
2.	I REATI RICHIAMATI DALL'ARTICOLO 25 QUATER E 25 QUINQUES DEL D.LGS. 231/2001.	79
3.	DIVIETI	83
4.	LE “ATTIVITÀ SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. 231/2001	83
5.	IL SISTEMA DEI CONTROLLI	84
5.1	<i>Principi generali di controllo</i>	84
5.2	<i>I contratti di servizio</i>	84
5.3	<i>I protocolli specifici di controllo</i>	84
PARTE SPECIALE E – REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME PER LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO		90
1.	FINALITÀ	91
2.	LE FATTISPECIE DI REATO COLLEGATE ALLA VIOLAZIONE DELLE NORME PER LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/2001.	91
3.	LE “ATTIVITÀ SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. 231/2001	92
4.	IL SISTEMA DEI CONTROLLI	94
4.1	<i>Principi generali di controllo</i>	94
4.2	<i>I contratti di servizio</i>	96
4.3	<i>I protocolli specifici di controllo</i>	96
PARTE SPECIALE F - REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORMATIVE INERENTI I REATI INFORMATICI		102
1.	PREMESSA	103
1.1	<i>Fattispecie di reato</i>	104
2.	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE: COMPORTAMENTI VIETATI E PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA	108
3.	RESPONSABILITA' DELLE OPERAZIONE	109
4.	PRINCIPI GENERALI E SPECIFICI DI CONTROLLO	109
4.1	<i>Principi generali di controllo</i>	109
4.2	<i>Principi specifici di controllo</i>	110
4.2.1	<i>le attività sensibili ai fini del d.lgs 231/01</i>	110

PARTE SPECIALE G - REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORMATIVE INERENTI LE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA.....110

1.	PREMESSA.....	111
2.	<i>I reati richiamati dall'Art. 25 novies del d.lgs 231/2001.....</i>	<i>111</i>
3.	DIVIETI	112
4.	Le attività sensibili ai fini del d.lgs 231/2001.....	112
5.	IL SISTEMA DEI CONTROLLI.....	112
5.1	<i>Principi generali di controllo.....</i>	<i>113</i>
5.2	<i>I contratti di servizio.....</i>	<i>114</i>
4.2	<i>Principi specifici di controllo.....</i>	<i>114</i>

PARTE SPECIALE H - DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA116

1.	PREMESSA.....	117
2.	<i>I reati richiamati dall'Art. 25 novies del d.lgs 231/2001.....</i>	<i>117</i>
3.	DIVIETI	118
4.	Le attività sensibili ai fini del d.lgs 231/2001.....	119
5.	IL SISTEMA DEI CONTROLLI.....	119
5.1	<i>Principi generali di controllo.....</i>	<i>120</i>
5.2	<i>I contratti di servizio.....</i>	<i>120</i>
4.2	<i>Principi specifici di controllo.....</i>	<i>121</i>

APPENDICE A. "PROGETTO 231" GAP ANALYSIS- ADEGUAMENTI NORMATIVI ED ORGANIZZATIVI

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

PARTE GENERALE

1° Adeguamento Agosto 2009
2° Adeguamento Giugno 2011

1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. 231/2001”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

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

Secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati dolosi commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001)².

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

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

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

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi³.

¹ Il d.lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – *L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) 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 dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*”.

³ Art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – *L’ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi*”.

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il d.lgs. 231/2001, 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" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 Fattispecie di reato

In base al d.lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 23, 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25-bis, 25-bis1, 25-ter, 25-quater, 25-quater 1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25 novies del d.lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5, comma 1*, del decreto stesso.⁴

Le fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio 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 d.lgs. 231/2001);
- Delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, richiamati dall'art. 25-bis d.lgs. 231/2001);
- Reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-ter d.lgs. 231/2001 da ultimo modificato con la legge 262/2005);
- Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater del d.lgs. 231/2001);
- Delitti contro la persona (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25-quater.1 e dall'art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001);
- Delitti di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-sexies d.lgs. 231/2001);
- Reati transnazionali (quali ad esempio l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità");
- Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25-septies d.lgs. 231/2001);

⁴ L'articolo 23 del D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25-*octies* d.lgs. 231/01);
- Reati informatici quali ad esempio accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, danneggiamento di informazioni, dati e programmi e sistemi informatici o telematici, falsità di documenti informatici (richiamati dall'art. 24-bis d.lgs. 231/2001).
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29] Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, art.15]
- Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99 , art. 15];
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4], induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Per un approfondimento delle tipologie di reato sensibili per Iren Acqua Gas si rimanda alle introduzioni delle singole parti speciali.

1.4 Apparato sanzionatorio

Sono previste dal d.lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (aumentabile fino a dieci volte nel caso di abusi di mercato);
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") 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 contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società;
- in seguito alla commissione dei reati di cui all'art. 25-*sexies* del d. Lgs. 231/2001 (abusi di mercato), qualora l'ente abbia conseguito un prodotto od un profitto di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste ed, in particolare, ai reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001, a taluni reati contro la fede pubblica, quali la falsità in monete, di cui all'art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001, ai delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001, ai delitti contro la persona, di cui agli artt. 25-*quater.1* e 25-*quinqies* d.lgs. 231/2001, ai reati transnazionali, ad eccezione di quelli di intralcio alla giustizia, di cui all'art. 10 legge 146/2006, ai delitti di omicidio e lesioni colpose commessi con violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001, nonché ai delitti di ricettazione e riciclaggio di cui all'art. 25-*octies* d.lgs. 231/01 e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società ha tratto dalla consumazione del 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;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, in luogo dell'irrogazione della sanzione dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, la possibile prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. 231/2001.

1.5 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.

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-*octies* 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.

1.6 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto caratteristico 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 (art. 6, comma 1, del d.lgs. 231/2001):

- 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 a 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.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta⁵.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il d.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono⁶:

- 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;

⁵ Art. 7, comma 1, d.lgs. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – *Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*".

⁶ Si veda l'art. 6, comma 2, del d.lgs. 231/2001.

- 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.

1.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

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”*.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida di Confindustria e Confservizi.

2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Attività della Società

Introduzione.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n° 231, dall'approvazione del Cda dell'allora Iride Acqua Gas ha subito, come definito dalla Disciplina, modifiche sia in relazione all'ampliamento dei reati introdotti successivamente alla sua approvazione che ha seguito di modifiche negli assetti organizzativi dell'azienda.

A tal proposito si rileva che a seguito di Operazione Straordinaria tra il Gruppo Iride ed il Gruppo Enia concretizzatasi il _____ Iride Acqua Gas cambia denominazione sociale in Iren Acqua Gas di cui al verbale del 17/06/2011.

A seguito di tale operazione straordinaria, ovvero della fusione per incorporazione di Enia S.p.A., Iride S.p.A. cambia denominazione sociale in Iren S.p.A. e conseguentemente anche l'azienda cambia denominazione in Iren Acqua Gas.

Tale operazione ha comportato dei cambiamenti organizzativi per l'Azienda come di seguito sinteticamente descritti:

Iag è diventata la Società a cui fanno capo, direttamente o indirettamente e secondo regole e meccanismi di Gruppo, tutte le attività relative al settore della gestione dei servizi idrici integrati. Nel particolare:

- a) Viene trasferita ad Iren S.p.A. (Capogruppo) la titolarità delle concessioni per la gestione del servizio idrico integrato nell'ATO 2 Parma e nell'ATO 3 Reggio Emilia;
- b) Viene trasferita da Enia S.p.A. a Iren Emilia S.p.A. parte della struttura e dell'Organizzazione oltre alle partecipazioni in SOT Parma e SOT Reggio Emilia;
- c) Viene trasferito da Enia S.p.A. a Iren Acqua Gas il ramo d'azienda avente ad oggetto strutture, personale e attività funzionali alla gestione del servizio idrico integrato nell'ATO 2 Parma e nell'ATO 3 Reggio Emilia, tra cui strutture e personale relativi al project management ed alla progettazione di sistemi e impianti idrici;
- d) Viene trasferito Enia S.p.A. a IAG il ramo d'azienda relativo alla gestione del servizio idrico integrato nell'ATO 2 Parma e nell'ATO 3 Reggio Emilia, comprendente, tra l'altro, i rapporti contrattuali con l'Utenza, la proprietà delle infrastrutture strumentali realizzate da Enia, l'utilizzo degli altri assets già in uso a Enia, il finanziamento e la titolarità degli investimenti da realizzare in applicazione dei diversi Piani di Intervento e relativi aggiornamenti e la realizzazione degli investimenti previsti da Piano degli interventi, anche utilizzando il supporto tecnico della SPL Iren Emilia e delle SOT controllate, mediante opportuni sviluppi negoziali.

Tutto ciò dunque ha comportato un nuovo assetto organizzativo per Iren Acqua Gas che si configura nel seguente modo:

1. Iren S.p.A è titolare delle concessioni del servizio idrico integrato nell'ATO 2 Parma e nell'ATO 3 Reggio Emilia, quindi, dei rapporti con le relative Autorità di Ambito, fatta eccezione per la gestione dei servizi idrici integrati per la quale Iren Acqua Gas assume nei confronti delle Autorità di Ambito gli stessi obblighi in capo a Iren, attraverso idoneo strumento giuridico individuato nel mandato con rappresentanza;

2. IAG è titolare dunque dello svolgimento del servizio idrico integrato nell'ATO 2 di Parma e nell'ATO 3 di Reggio Emilia, pur essendo le concessioni in capo ad Iren S.p.A.

Come sopra definito i cambiamenti degli assetti organizzativi di Iren Acqua Gas hanno visto in definitiva confluire sotto la gestione della stessa i sistemi idrici integrati di Reggio Emilia e di Parma. (successivamente potranno essere anche aggiunti altri esempio Piacenza).

Tale cambiamento organizzativo, tuttavia, non ha comportato una variazione nel profilo di rischio per i reati in specie alla 231/01 poiché come specificato nella Sezione speciale A del Modello – Gap

Analysis, si rileva che:

1. Non viene ravvisato un aumento o una significativa variazione del Rischio tale da far ravvisare un adeguamento del Modello che non sia solo riferibile alla parte generale dello stesso;
2. Tutto il Corpo Procedurale ed i documenti regolanti i processi aziendali sono senza alcun dubbio estendibili anche alla gestione del nuovo ramo aziendale;
3. Il Modello Organizzativo come deliberato dal CDA di Iride Acqua Gas ora Iren, e successivi adeguamenti per ratifica attraverso il CDA si considera efficace ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 231/01.

A completamento si da una breve descrizione dell'attività posta in essere da Iren Acqua Gas.

Iren Acqua Gas (di seguito anche Iren Acqua Gas o Società) è soggetta all'attività di Direzione e Coordinamento di Iren s.p.a. ai sensi di quanto previsto dall'art. 2497 e ss. c.c.

Le attività operative, come da previsione statutaria, affidate ad Iren Acqua Gas, anche attraverso società partecipate ovvero mediante idonei strumenti negoziali sono:

- La distribuzione del gas, sotto qualsiasi forma esso si presenti, nonché progettazione, costruzione, potenziamento, manutenzione, risanamento, direzione lavori e gestione dei relativi impianti e reti
- La captazione, adduzione, stoccaggio, trasporto, potabilizzazione, distribuzione e vendita di acqua per usi primari, industriali e agricoli; raccolta, trattamento, depurazione, smaltimento e riutilizzo di acque reflue ovvero meteoriche; protezione e monitoraggio dei corpi idrici, tutela ambientale e servizi connessi, nonché servizi che si avvalgono di reti; progettazione, costruzione, potenziamento, manutenzione, risanamento, direzione lavori e gestione dei relativi impianti e reti (tali attività sono svolte dalle società operative partecipate che gestiscono il ciclo idrico integrato);
- La progettazione, costruzione, direzione dei lavori e gestione di impianti di rigasificazione e di approvvigionamento e distribuzione del gas in genere
- La ricerca, formazione, consulenza relativamente ai settori di cui ai punti precedenti.

La Società può effettuare prestazioni di servizi di consulenza tecnica, amministrativa e gestionale a favore delle altre società del gruppo Iren. In tali ambiti la Società può anche svolgere attività di studio, consulenza e progettazione, a eccezione delle attività per le quali esiste un'espressa riserva di legge.

2.2 Descrizione sintetica della struttura societaria

Iren Acqua Gas è gestita da un Consiglio di Amministrazione con l'espressa previsione statutaria di delega di attribuzione ad altri organi sociali. Sono riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione le materie stabilite dalla legge e quelle espressamente indicate nello Statuto della Società ed, in particolare secondo il disposto dell'art. 14 dello Statuto intitolato poteri e validità delle

deliberazioni del consiglio di amministrazione e fermo restando le disposizioni contenute negli art. 25.2 (I) e 29.2 lett. A) dello statuto della capogruppo in riferimento della disciplina delle revisioni dei piani pluriennali industriali e finanziari e del budget annuale di gruppo approvati dalla stessa Iren, sono riservate alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, che dunque non può delegare tali compiti le materie di seguito elencate:

- a) approvazione dei piani pluriennali industriali e finanziaria della Società, nonché budget annuale e relativi aggiornamenti e revisioni, nonché delle linee di indirizzo relative alla stipulazione di contratti di cessione e/o di acquisto di gas energia elettrica ed altre materie prime;
- b) atti di disposizione a qualunque titolo di beni e stipulazioni di contratti in genere (diversi da quelli aventi ad oggetto la cessione e/o l'acquisto di gas, energia elettrica ed altre materie prime, quale che sia il loro valore perché coerenti con gli indirizzi approvati da Consiglio di Amministrazione) quando: (i) il valore dei beni e/o l'ammontare degli obblighi da assumere sia superiore ad euro 20 milioni per singolo atto di disposizione o per atti tra loro collegati; nel caso di acquisizione di aziende e/o di partecipazioni, il capitale investito lordo (netto patrimoniale + indebitamento finanziario) sia superiore ad euro 10 milione per singolo atto di disposizione o per atti tra loro collegati, e (ii) le relative operazioni non siano già previste nel budget annuale;
- c) concessioni di finanziamenti a società controllate, assunzioni di debiti finanziari ed altre operazioni finanziarie di qualunque natura (diverse da operazioni con strumenti derivati) quando l'ammontare sia superiore ad euro 50 milioni per singola operazione o serie di operazioni tra loro collegate, e (iii) le operazioni non siano già previste nel budget annuale;
- d) patti parasociali, joint venture e concessioni di finanziamenti o garanzie a società non controllate quale che ne sia l'importo
- e) istituzioni o soppressioni di sedi secondarie
- f) eventuale nomina e revoca del direttore generale della società su proposta dell'amministratore delegato, stabilendone i relativi poteri;
- g) formulazione di tutte le proposte di deliberazione da sottoporre all'assemblea dei soci;
- h) convocazione dell'assemblea straordinaria per modifiche dello Statuto, fusioni, scissioni, operazioni sul capitale (escluse le riduzioni obbligatorie ex art. 2446 2447 c.c.) e prestiti obbligazionari convertibili.
- i) Al fine di dare attuazione alle clausole statutarie ed in particolare per ciò che attiene a quanto disciplinato dall'art. 15 dello Statuto della Società intitolato direzione e coordinamento di IREN S.p.A il Consiglio di Amministrazione della Società deve sottoporre in tempi utili ai competenti organi sociali della Capogruppo i progetti dei piani pluriennali industriali e finanziari di gruppo e del budget annuale di gruppo. Il cda dovrà quindi per consentire ad IREN S.p.A una preventiva approvazione nell'ambito della sua attività di coordinamento e direzione sottoporre le seguenti materie:
 - j) Atti di disposizione di beni di valore unitario superiore a 50 milioni di euro riferito alla relativa quota di capitale lordo investito;
 - k) Acquisizioni dismissioni conferimenti di aziende e rami di aziende di importo superiore a 50 milioni di euro riferito alla relativa quota di capitale lordo investito;
 - l) Concessioni di finanziamenti e/o garanzie di importo superiore a 50 milioni di euro se a favore e/o nell'interesse di società controllate, e di importo superiore a 10 milioni di euro se a favore e/o nell'interesse di altri soggetti, per singola operazione o serie di operazioni tra loro collegate;
 - m) Assunzioni di finanziamenti o di altre operazioni finanziarie che comportino l'assunzione di un debito a carico della società di importo superiore ad euro 50 milioni;
 - n) Patti parasociali joint venture che implicino impegni superiori ad € 50 milioni ;

- o) Formulazione di proposte dell'assemblea aventi ad oggetto modifiche dello statuto della Società, fusioni, scissioni, operazioni sul capitale (escluse le riduzioni obbligatorie ex artt. 2446 2447 del cod. civ.) e prestiti obbligazionari convertibili

Al Presidente è attribuita la legale rappresentanza della Società.

All'Amministratore Delegato, conformemente alla previsioni statutarie, il CdA ha delegato i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione in tutte le materie diverse da quelle che la legge o lo Statuto riservano al Consiglio di Amministrazione.

Nell'ambito delle competenze delegate, a tale amministratore è altresì attribuita la legale rappresentanza della Società.

2.3 Gli strumenti di governance di Iren Acqua Gas

I principali strumenti di governance di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- Lo Statuto di Iren Acqua Gas, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- Sistema di deleghe e procure attribuite dal CdA all'Amministratore Delegato, e da questi, ai responsabili delle strutture aziendali in base alle rispettive competenze
- La Società ha sviluppato strumenti di governo dell'organizzazione atti a definire ruoli e responsabilità attraverso la redazione di un dettagliato e costantemente aggiornato Organigramma che consente, in ogni momento, di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle fondamentali responsabilità ed anche l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.
- I contratti di servizio intercompany regolano formalmente le prestazioni di servizi all'interno del Gruppo, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.
- Iren Acqua Gas è altresì dotata di un sistema di Procedure volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati da Iren Acqua Gas (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, d.lgs. 231/01).

2.4 Il Codice Etico

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico della Capogruppo Iren S.p.A. fatto proprio da Iren Acqua Gas ed adottato anche in ottemperanza al d.lgs. 231/01.

Il Codice Etico fatto proprio da Iren Acqua Gas, esprime i principi etici e di deontologia che Iren Acqua Gas riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/01 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

Il Codice Etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

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

3.1 Premessa

La decisione di adottare un modello di organizzazione e gestione *ex d.lgs. 231/2001*, 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 nei confronti dei propri soci, dipendenti, clienti, fornitori oltre che della collettività.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il "Progetto") volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria e Confservizi.

3.2 Il Progetto di Iride Acqua Gas per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 fatto proprio da Iren Acqua Gas.

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 elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati, in coerenza con le Linee Guida per l'adozione del Modello 231 del Gruppo Iride, approvate dal Consiglio di Amministrazione di Iride s.p.a. in data 12 febbraio 2007 e adottate dal CdA di Iride Acqua Gas il 22 febbraio 2007. Sulla base di tali Linee guida è stato dunque approvato dal CdA di Iride Acqua Gas a marzo 2008 il Modello di organizzazione che successivamente adeguato è stato poi fatto proprio dal Consiglio di Amministrazione di Iren Acqua Gas.

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. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della stessa e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Successivamente sono stati identificati i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, “*key officer*”), completando e approfondendo l’inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

In particolare, i *key officer* sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni.

Al termine di questa attività è stata definita una mappa preliminare dei processi/attività sensibili verso cui indirizzare l’attività di analisi, gestita attraverso interviste con taluni *key officer*.

Successivamente è stato analizzato e formalizzato, per ogni processo/attività sensibile individuato nelle precedenti fasi, le modalità di svolgimento, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. 231/2001.

L’analisi è stata incentrata anche sulla rilevazione del sistema di controllo esistente con particolare riferimento a:

- Esistenza di procedure formalizzate.
- Tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi.
- Segregazione dei compiti.
- Esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- Attività di monitoraggio al fine di consentire l’aggiornamento periodico/tempestivo delle deleghe e del sistema di controllo.

Le interviste sono state realizzate da professionisti esperti di *risk management* e *process analysis* con il supporto di consulenti legali, affiancati dalle risorse della Società dedicate al Progetto.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell’attività di *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del d.lgs. 231/2001, è stata effettuata un’analisi comparativa (la c.d. “*gap analysis*”) tra il modello organizzativo e di controllo esistente (“*as is*”) e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001 (“*to be*”).

Al termine dell’attività sopra descritta è stato definito il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del d.lgs. 231/2001 e le indicazioni contenute nei codici di comportamento predisposti da Confindustria e Confservizi nonché adattato alla realtà aziendale.

Il Modello persegue l’obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Iride Acqua Gas di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio economico immediato); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire a Iride Acqua Gas di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello è suddiviso nella presente "Parte Generale", che contiene una parte descrittiva dell'attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio e in "Parti Speciali" il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle attività della Società che possono essere a rischio per la commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

Per quanto concerne le altre famiglie di reati realizzabili mediante comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività societaria, si ritiene adeguata quale misura preventiva l'osservanza dei principi generali del presente Modello oltre che del Codice Etico della Società.

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

4.1 L'organismo di vigilanza di Iren Acqua Gas s.p.a.

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del d.lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- 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 rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'organismo di vigilanza, così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

Il d.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

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

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

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con la delibera del Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni dalla nomina e sono rieleggibili. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

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

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

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

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

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

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

La cessazione del rapporto di lavoro o la cessazione dell'incarico di sindaco che dovesse verificarsi rispetto al componente dell'Organismo di Vigilanza comporta anche la decadenza da tale ultima carica.

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

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

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

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale.

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

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

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

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

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

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

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

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

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

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

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

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

- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del d.lgs. 231/2001.

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

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

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

4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

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

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

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

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

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

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

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

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

5 - SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Funzione del sistema disciplinare

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

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

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

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

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

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

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

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

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

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

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

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

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

- l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

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

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

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

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

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

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

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

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

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

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

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

5.4 Misure nei confronti degli amministratori

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

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

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

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

5.5 Misure nei confronti dei sindaci

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

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

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

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

6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

Iren Acqua Gas, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice Etico non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve 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 funzione competente per la formazione dei lavoratori che identifica, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare, anche sulla Intranet aziendale, la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dall'Organismo di Vigilanza.

Ai componenti degli organi sociali sarà resa disponibile copia cartacea del Modello.

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 partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

7 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione 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:

- i) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ii) cambiamenti delle aree di *business*;
- iii) modifiche normative;
- iv) risultanze dei controlli;
- v) significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale.