



***Modello di Organizzazione,
Controllo e Gestione
ai sensi del D.Lgs. n. 231
del 8 giugno 2001***

Approvato con delibera del CdA

In data 27.09.2019

INDICE

L'Azienda	4
1. Introduzione - L'Azienda: breve sintesi dell'attività di GEI	4
Parte generale 1	5
PRINCIPI GENERALI	5
2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE	6
2.2. <i>Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto e dalle successive modificazioni</i>	7
2.3. <i>Reati commessi all'estero</i>	8
3. SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO	8
4. AZIONI DI ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	9
5. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E DOCUMENTI DI SISTEMA	11
6. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI GEI.....	13
6.2. <i>Motivazioni di GEI nell'adozione del modello 231</i>	13
6.3. <i>Finalità del modello</i>	13
6.4. <i>Struttura del documento</i>	14
6.5. <i>Modifiche e integrazioni del Modello</i>	14
6.6. <i>Destinatari del modello 231</i>	14
6.7. <i>Estensione del modello 231 alle altre società del gruppo</i>	15
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	15
7.1. <i>Funzioni e poteri dell'OdV</i>	15
7.2. <i>Caratteristiche dell'OdV</i>	17
7.3. <i>Nomina e composizione dell'OdV</i>	18
7.4. <i>Durata dell'incarico e causa di cessazione dell'OdV</i>	19
7.5. <i>Reporting dell'OdV verso il vertice societario</i>	19
7.6. <i>Flussi informativi verso l'OdV</i>	19
7.7. <i>Segnalazioni verso l'OdV - Whistleblowing</i>	20
7.8. <i>Obblighi di informativa relativi ad atti societari</i>	21
7.9. <i>Sistema delle deleghe: comunicazione e modifica</i>	22
7.10. <i>Profili penali della responsabilità dell'OdV</i>	22
8. FORMAZIONE E INFORMAZIONE SUL MODELLO 231.....	22
8.1. <i>Formazione del personale</i>	22
8.2. <i>Informativa a collaboratori interni, esterni e partners</i>	22
9. SISTEMA DISCIPLINARE	23
9.1. <i>Principi generali</i>	23
9.2. <i>Violazioni del modello 231</i>	24
9.3. <i>Sanzioni per i destinatari del modello</i>	25
9.4. <i>Misure nei confronti di Quadri, Impiegati, Operai</i>	25
9.5. <i>Misure nei confronti di Dirigenti, Amministratori, Sindaci, Consulenti e Partners</i>	26
10. SANZIONI PREVISTE DALLE NORME DI RIFERIMENTO	26

11. VERIFICA APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO 231.....	26
Parte generale 2 CODICE ETICO	28
e.....	28
CODICE di COMPORTAMENTO.....	28
12. PARTE GENERALE 2 – CODICE ETICO E CODICE DI COMPORTAMENTO DI GEI.	29
1. <i>Politica Aziendale</i>	29
2. <i>Procedura</i>	29
3. <i>Responsabilità di applicazione</i>	29
4. <i>Applicazione</i>	29

L'Azienda

1. Introduzione - L'Azienda: breve sintesi dell'attività di GEI

G.E.I. Gestione Energetica Impianti S.p.A. (nel seguito GEI) progetta, costruisce e gestisce impianti di distribuzione di gas e acqua. La storia dell'Azienda ha inizio nel 1921 con la cessione dei diritti di distribuzione, illuminazione e produzione di gas da parte della Anonima Gasometri Riuniti di Roma. La sede è a Crema, nell'area dove nel 1873 fu costruita l'Officina del Gas che gestiva la rete di distribuzione e l'illuminazione della città. Nel corso degli anni l'Azienda si è trasformata nel Gruppo ENERCOM composto, oltre che da GEI, dalle società Enercom, Enerpartner, SIMET e Omnia Servizi.

GEI svolge essenzialmente attività di costruzione e gestione in concessione di impianti di distribuzione gas naturale, si occupa della gestione del servizio di Pronto Intervento in un'ampia area in Piemonte, Lombardia e Veneto. In quest'ottica ha continui rapporti con l'Amministrazione Pubblica locale per il conseguimento, tramite gare, delle concessioni e nelle successive fasi pluriennali di conduzione degli stessi impianti. Nell'espletamento delle proprie attività GEI è soggetta ad attività di controllo da parte dell'Amministrazione Pubblica concedente, da parte di Enti Fiscali ed Enti preposti al controllo sulla regolarità di trattamento delle risorse umane e da parte di altri Enti Pubblici tra cui emerge, per suo stesso principio costitutivo, l'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA). GEI si è conformata alla normativa emanata da ARERA in materia di unbundling. Il Gruppo ENERCOM ha provveduto a separare, anche dal punto di vista societario, le attività di distribuzione del gas, in cui attualmente è ricompresa la misura del gas naturale, dalle altre attività del gruppo.

L'attività di conduzione degli impianti nel suo complesso è costituita da numerosi processi produttivi, processi che si sviluppano nelle aree commerciale, tecnico/gestionale ed amministrativa.

Tutti i processi, a meno di quelli amministrativi/contabili in quanto regolati dalle norme in materia, sono stati individuati e formalizzati in specifiche procedure appartenenti al Sistema di Qualità e Sicurezza aziendale di cui la società si è dotata, conseguendo per altro le Certificazioni UNI EN ISO 9001:2015 e OHSAS 18001:2007. Alla base del suddetto Sistema è l'Organigramma Aziendale (Organigramma Funzionale negli Allegati) che è tenuto aggiornato e individua le dipendenze funzionali, coerentemente con quelle gerarchiche, di tutta la struttura aziendale esplicitata nelle proprie funzioni e servizi, alcuni dei quali affidati in outsourcing a società controllate.

La documentazione, che regola la vita dell'Azienda, è alla base del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello"), più specificatamente finalizzato a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e che ha lo scopo di individuare le "aree a rischio reato", per integrare il sistema gestionale con procedure mirate alla loro prevenzione.

Parte generale 1
PRINCIPI GENERALI

2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito il “Decreto”), ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche, di cui – sino all’adozione del Decreto – nel nostro ordinamento si era sempre negata qualsiasi responsabilità in relazione ai reati commessi dai dirigenti e dipendenti delle medesime.

A tal proposito si precisa che i reati sono condotte che per il loro particolare disvalore sociale sono ritenute dal legislatore punibili penalmente, ovvero soggette a sanzione penale. La responsabilità penale si caratterizza per il fatto di essere punita, oltre che con sanzioni pecuniarie quali l’ammenda e la multa, anche con sanzioni quali l’arresto e la reclusione, ovvero la detenzione o privazione della libertà personale del reo. È tuttavia ovvio che quest’ultima tipologia di sanzioni non possa essere applicata alle persone giuridiche, ragion per cui nell’ordinamento italiano, prima del Decreto, non era prevista alcuna forma di responsabilità penale delle medesime, a differenza di molti paesi esteri.

Per adeguare il nostro ordinamento al panorama giuridico internazionale, il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (di seguito denominate Enti), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti. Lo scopo della normativa è quello di ampliare la responsabilità per la commissione di taluni illeciti penali coinvolgendo nella punizione degli stessi il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti, se non l’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente.

La società e i suoi soci vengono dunque coinvolti nel procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell’interesse dell’ente. Il che, ovviamente, determina un interesse dei soci, che partecipano alle vicende patrimoniali dell’ente, al controllo della regolarità e della legalità dell’operato sociale.

Questa responsabilità della società sorge peraltro con riferimento non a tutti i reati previsti dalla legge, ma soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati – indicati dal decreto stesso – da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo allorché la condotta illecita sia stata realizzata nell’*interesse o a vantaggio* di esso. È bene precisare che la responsabilità della società sorge non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per la società, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell’*interesse* della stessa.

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio della società, ne possono determinare la responsabilità possono in particolare essere:

1. persone poste all’interno della società in posizioni apicali, ovvero 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 (c.d. “Soggetti Apicali”);
2. persone sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati (c.d. “Soggetti Sottoposti”).

2.2. Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto e dalle successive modificazioni

La responsabilità amministrativa dell'Ente non discende da qualunque reato ma unicamente dalla commissione dei reati previsti dal Decreto e dalle leggi che ne richiamano la disciplina (c.d. reati presupposto, di seguito, collettivamente i "Reati", o singolarmente, il "Reato").

Alla data di adozione del presente Modello, i reati presupposto previsti dal Decreto appartengono alle seguenti categorie:

- a) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato e di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico (art. 24 del Decreto, modificato dalla L. 161/2017);
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (artt. 24 *bis* del Decreto, aggiunto dalla L. 48/2008; modificato dal d.lgs. n. 7 e 8/2016);
- c) Reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del Decreto, aggiunto dalla L. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015);
- d) Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (art. 25 del Decreto, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 3/2019);
- e) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del Decreto, aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009, modificato dal d.lgs. 125/2016);
- f) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*1 del Decreto, aggiunto dalla L. n. 99/2009);
- g) Reati societari (art. 25 *ter* del Decreto, aggiunto dal D.lgs. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.lgs. n. 38/2017);
- h) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 *quater* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 7/2003);
- i) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*1 del Decreto, aggiunto dalla L. n. 7/2006);
- j) Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinqies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 228/2003 modificato dalla L. n. 199/2016);
- k) Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 62/2005);
- l) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 123/2007, modificato dalla L. n. 3/2018);
- m) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del Decreto, aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007, modificato dalla L. 186/2014);
- n) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 99/2009);
- o) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 116/2009);
- p) Reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto, aggiunto dal D.Lgs. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. 21/2018);
- q) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 *duodecies* del Decreto, aggiunto dal d.lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. 17 ottobre 2017, n. 161);
- r) Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del Decreto, aggiunto dalla L. 167/2017, modificato dal D.lgs. 21/2018);

- s) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 39/2019).

2.3. 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:

- 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;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (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.

Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, la Società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

3. SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

Le tipologie di sanzioni previste a carico della società per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato previsti dal Decreto sono:

- Sanzioni amministrative;
- Sanzioni amministrative pecuniarie;
- Sanzioni interdittive;
- Confisca;
- Pubblicazione della sentenza.

In particolare le principali sanzioni interdittive consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

4. AZIONI DI ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli artt. 6 e 7 del decreto prevedono tuttavia che la società non risponde per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società sia da soggetti apicali sia da dipendenti se è in grado di dimostrare al giudice, in sede di procedimento penale per uno dei reati considerati a carico dell'autore materiale del fatto illecito, di aver **adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali** considerati.

Nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora la società stessa dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli d'organizzazione, controllo e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito anche "**Modello 231**");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organo dell'ente appositamente costituito, **l'Organismo di Vigilanza** (di seguito anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli d'organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'ente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un modello d'organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Più precisamente, l'art. art. 6, co. 1, lett. c) del decreto richiede, **ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa della società, che le persone abbiano "commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione"**, ovvero che lo stesso reato sia realmente voluto dall'agente sia come condotta che come evento.

Un'eccezione a tale requisito della fraudolenza è peraltro costituita dai casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro (per i quali si rimanda all'apposito capitolo della parte speciale).

Il sistema prevede quale presupposto indispensabile al fine dell'esonero da responsabilità anche l'istituzione di un apposito organo di controllo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il cosiddetto Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sull'efficacia reale ovvero sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento.

A tal proposito è però opportuno precisare che il massimo vertice societario, vale a dire il Consiglio di Amministrazione, pur con l'istituzione dell'OdV, mantiene invariate tutte le sue attribuzioni e responsabilità previste dal Codice Civile, alle quali si aggiunge oggi quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'Organismo (art. 6, co. 1, lett. a) e b)).

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello 231, debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel *modello*.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo consiste dunque in un tipico sistema di gestione dei rischi (*risk management*), il quale, da un lato, identifica i rischi (si rimanda all'apposito allegato dedicato all'analisi del rischio), ovvero analizza il contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievole per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/01, e, dall'altro, disegna il sistema di controllo, ovvero prevede un insieme di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente per prevenire quegli stessi reati.

Ciò richiede che il sistema operante all'interno della società sia valutato ed eventualmente adeguato con riguardo alla sua capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi ritenuti rilevanti.

L'eliminazione o riduzione del rischio può essere effettuata intervenendo (congiuntamente o disgiuntamente) sulla probabilità di accadimento dell'evento e/o sull'impatto dell'evento stesso.

Il detto sistema, per risultare efficace, deve peraltro operare con costanza e continuità o quantomeno con una periodicità adeguata e in particolare allorché si verificano cambiamenti della struttura e dell'organizzazione aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

Fondamentale affinché il modello organizzativo possa essere idoneo a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal D.Lgs. n. 231/01 è che le attività che comportano un rischio di reato siano proceduralizzate al fine di evitare la commissione di reati.

Una volta attuato il modello, gli stessi reati potranno comunque essere commessi ma, laddove si tratti di reati dolosi, soltanto se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta che come evento. In tal caso, infatti, l'agente, per poter commettere il reato, non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando e forzando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni e le procedure della società contenute nel modello e nei relativi protocolli.

Per quanto riguarda, invece, i reati colposi (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro), gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

Sul punto, con riguardo alla intervenuta estensione della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231/01 per i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è bene tener presente che la vigente disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi detta i principi e criteri essenziali per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda, da cui il modello organizzativo non potrà prescindere.

MODELLO 231

Sulla base di tali premesse, GEI ha avviato le attività necessarie al fine di dotarsi di un proprio Modello, tenuto conto anche dei contenuti espressi nelle “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*” elaborate da Confindustria (approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate al marzo 2014), adattandole alle proprie esigenze e peculiarità, ritenendo l’adozione del Modello un’occasione di crescita e di miglioramento nel sistema di governo della Società, non solo nella logica della prevenzione dei reati. L’adozione, l’applicazione e il successivo aggiornamento del Modello prende spunto altresì dai processi di autovalutazione dell’organizzazione interna già in precedenza avviati nonché dei percorsi di certificazione intrapresi.

Come innanzi posto in rilievo, la predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall’identificazione dei processi e dalla conseguente individuazione delle attività aziendali “sensibili” poste in essere dalla Società, tenuto conto del catalogo dei reati contenuto nel Decreto.

Pertanto, sulla base dell’attività *risk assessment*, la Società ha ritenuto applicabili le categorie di reato presupposto 231 come rappresentate nella seguente tabella:

Categorie di reato presupposto 231	Regolamentazione
Delitti contro la Pubblica Amministrazione	Parte Speciale 3
Reati Societari	Parte Speciale 4
Reati di corruzione tra privati	Parte Speciale 4 bis
Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Parte Speciale 5
Reati informatici e delitti in violazione del diritto d’autore	Parte Speciale 6
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Parte Speciale 7

Le fattispecie di reato escluse sono enucleate e descritte nella Parte Speciale 8 – “Altri reati”. In corrispondenza di ciascuna di queste è altresì espressamente indicata la ragione per cui si ritiene che l’illecito in oggetto non possa essere commesso dai Soggetti Apicali e/o Sottoposti della Società, nell’interesse o a vantaggio di quest’ultima.

5. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E DOCUMENTI DI SISTEMA

Come già annunciato, la predisposizione del presente Modello 231 è ispirata alle *Linee Guida* emanate da Confindustria e aggiornate nel marzo 2014 (di seguito le “Linee Guida”).

Il percorso da queste indicato per l’elaborazione del Modello 231 può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- analisi degli scostamenti tra il modello di prevenzione e l’attuale sistema di controllo e procedure esistenti nell’azienda (*gap analysis*);

- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure e/o disposizioni organizzative. A supporto di ciò vi è l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo sono:

- Codice Etico (e Codice di Comportamento);
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale e sua formazione;
- sistema di verifiche

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio e disciplinare per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;
- individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza,
 - professionalità,
 - continuità di azione.
- obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio”, di fornire informazioni all’OdV, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello 231 stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili (in quest’ultimo caso l’obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche).

Resta inteso che la scelta di non seguire in alcuni punti specifici le Linee Guida non inficia la validità di un Modello 231. Questo infatti essendo redatto con riferimento alla peculiarità di una società particolare, può discostarsi dalle Linee Guida che per loro natura hanno carattere generale.

6. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI GEI**6.2. Motivazioni di GEI nell'adozione del modello 231**

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, GEI, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello 231 di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria. Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico e del Codice di Comportamento approvato da GEI e richiamati nella Parte 2 del presente documento, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello 231 - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti dell'Azienda e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, Partners, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

6.3. Finalità del modello

Il Modello 231 predisposto da GEI si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo che nella sostanza:

1. individuano le aree/i processi di possibile rischio nell'attività aziendale vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
2. definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Azienda in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - un Codice Etico, che fissa i principi ed orientamento generali,
 - un Codice di Comportamento, che fissa le regole di comportamento,
 - procedure formalizzate, finalizzate a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili" (Elenco delle Procedure del Sistema Qualità e Sicurezza di GEI negli Allegati);
 - un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione dei processi e di attuazione delle decisioni;
3. determinano una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
4. individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
5. attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto il Modello 231 si propone come finalità quelle di:

1. Migliorare il sistema di Governance Aziendale;
2. Predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;

3. Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di GEI nelle “aree di attività a rischio reato”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell’azienda;
4. Informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell’interesse di GEI che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporterà l’applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale.
5. Ribadire che GEI non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui l’Azienda fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui GEI intende attenersi.

6.4. Struttura del documento

Il presente documento (*Modello 231*) è costituito dalle seguenti parti:

- a. “**Parte generale 1: Principi Generali**”: dopo un richiamo ai principi del Decreto, sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all’OdV, alla formazione del personale ed alla diffusione del Modello 231 nel contesto aziendale, al sistema disciplinare ed alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello.
- b. “**Parte generale 2: “Codice Etico” e “Codice di Comportamento”**”: sono illustrati i principi che hanno portato GEI a redigere e diffondere i due “Codici” in Azienda e tra tutti i dipendenti ed i partners.
- c. “**Parti speciali**” (con numerazione progressiva): predisposte per le differenti tipologie di reato contemplate nel Decreto 231/01 e successive integrazioni, considerate potenzialmente a “rischio-reato” da parte di GEI. Le “Parti Singole” sono riferite ai risultati della matrice **Analisi Rischio-Modello 231** documento di correlazione fra reati individuati, aree aziendali, attività a rischio-reato, Probabilità di accadimento, Controlli, Regole, Procedure ed Istruzioni Operative predisposte per mitigare il rischio.

6.5. Modifiche e integrazioni del Modello

Il presente Modello 231 è un “atto d’emanazione dell’organo dirigente” - in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto – pertanto la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del CdA di GEI.

In particolare è demandato al CdA di GEI la decisione d’integrare il presente Modello 231 con ulteriori Parti Speciali relative a nuove tipologie di reato a seguito di nuovi aggiornamenti al Decreto stesso.

6.6. Destinatari del modello 231

I destinatari del Modello sono tutti coloro che cooperano e collaborano al conseguimento degli obiettivi della società e tra questi sono compresi i membri di propri organi sociali, amministratori, rappresentanti, sindaci, i dirigenti, i dipendenti, subordinati o collaboratori, e, più in generale, i soggetti che, comunque legati alla società da un rapporto contrattuale, agiscono in suo nome e per suo conto, ovvero nello interesse della stessa, quali i partner, i consulenti, i fornitori e gli appaltatori.

6.7. Estensione del modello 231 alle altre società del gruppo

GEI ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello 231 nell'ambito del Gruppo ENERGEI ("Gruppo" ai sensi dell'art. 2359, primo e secondo comma del Codice Civile). Il Modello 231 è una raccolta di principi ed è il punto di riferimento per la definizione del Modello di ciascuna società controllata estensibile alle società del Gruppo. Al fine di bilanciare, da un lato, l'autonomia delle singole società e, dall'altro, l'esigenza di promuovere una politica di Gruppo anche nella lotta alla criminalità di impresa, anche le altre società operative del Gruppo procederanno a definire e adottare un proprio Modello 231, tenendo conto della propria specifica struttura organizzativa e della peculiarità del proprio business per definirne i contenuti.

Le componenti dei modelli saranno autonomamente implementate dalle singole società del Gruppo e calate nelle realtà aziendali di ciascuna, prevedendo - ove opportuno - principi etico-comportamentali specificamente determinati in relazione all'operatività della società e ai reati per essa rilevanti.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

Si è già detto che il sistema organizzativo deve prevedere quale presupposto indispensabile al fine dell'esonero da responsabilità anche l'istituzione di un apposito organo di controllo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il cosiddetto Organismo di Vigilanza (nel seguito OdV), che ha il compito di vigilare sull'efficacia reale ovvero sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento.

L'affidamento di detti compiti all'Organismo e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi costituiscono, infatti, presupposti indispensabili per l'esonero della società dalla responsabilità, in quanto l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato.

7.1. Funzioni e poteri dell'OdV

La *mission* dell'OdV di GEI consiste nel:

1. vigilare sull'applicazione del Modello 231 in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e risultate "sensibili" dalle analisi di GEI;
2. verificare l'efficacia del Modello 231 e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
3. individuare e proporre al CdA aggiornamenti e modifiche del Modello 231 in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più operativo sono affidati all'OdV di GEI i seguenti compiti:

- Verificare periodicamente la matrice delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine la Direzione e gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (messaggi di posta elettronica) e non anonime.
- Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello 231.

- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni indicate al paragrafo *Flussi informativi verso l'Od*) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV.
- Condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello 231 portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso.
- Verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello 231 per le diverse tipologie di reati (adozione di regole interne, procedure, istruzioni operative ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV è dotato di tutti i poteri necessari, anche ispettivi e di accesso ai documenti aziendali, per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato dalla società, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, e segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti:

- a) verifica dell'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- b) verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- c) formulazione delle proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - modifiche normative.

Gli incontri con il CdA, cui l'OdV riferisce, vengono verbalizzati e copia della documentazione viene custodita dall'OdV;

- d) segnalazione al CdA, affinché assuma gli opportuni provvedimenti, dell'accertamento di violazioni del Modello organizzativo che possono determinare una responsabilità in capo alla società. Gli incontri con il CdA, cui l'OdV riferisce, vengono verbalizzati e copia della documentazione viene custodita dall'OdV;
- e) predisposizione di una relazione informativa, su base almeno annuale, per l'organo dirigente e, in particolare, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse;
- f) trasmissione della relazione di cui al punto precedente al Collegio sindacale.

L'attività posta in essere dall'Organismo non può essere sindacata da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando in ogni caso l'obbligo di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'OdV in capo al CdA, in quanto organo dirigente cui spetta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del modello organizzativo.

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/01 e si avvale - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - del supporto e della cooperazione delle strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo ovvero di consulenti esterni. In merito deve peraltro precisarsi che, con riferimento all'estensione dell'applicazione del decreto ai delitti colposi, il piano della sicurezza e quello del modello organizzativo, nonché le attività dei soggetti responsabili dei controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e l'organismo di vigilanza presentano ciascuno una autonomia di funzioni che non consente una sovrapposizione dei rispettivi compiti di controllo, in quanto i diversi soggetti deputati al controllo svolgono i propri compiti su piani differenti.

L'OdV dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate e idonee a supportare le decisioni di spesa necessarie ad assolvere le proprie funzioni (consulenze specialistiche, missioni e trasferte, aggiornamento, etc.). L'assegnazione di un budget, su proposta dall'Organismo stesso, consente all'OdV di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento delle attività che gli sono assegnate nel presente Modello e da quanto previsto dal D.Lgs. 231/01.

7.2. Caratteristiche dell'OdV

Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, le caratteristiche dell'OdV debbono essere:

- Autonomia ed indipendenza,
- professionalità,
- continuità d'azione.

a) Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza dell'OdV sono fondamentali ai fini della funzionalità dello stesso e dell'assolvimento dei compiti che la legge assegna allo stesso e sono stati assicurati collocando l'OdV in una posizione gerarchica la più elevata possibile onde garantirne l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e in particolare del Consiglio di Amministrazione, nei cui confronti è tenuto alla sola attività di reporting.

La necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è stata inoltre assicurata escludendo che l'OdV possa essere direttamente coinvolto nelle attività operative e gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Con riferimento ai componenti dell'Organismo reclutati all'esterno i requisiti di autonomia ed indipendenza vengono riferiti ai singoli componenti. Non essendo invece esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dalla società, questi ultimi non possono svolgere, nell'ambito della società o di soggetti da questa controllati o che la controllano, funzioni operative e il grado di indipendenza dell'Organismo viene valutato nella sua globalità.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno le competenze tecnico professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche unite all'indipendenza garantiscono l'obiettività di giudizio.

In particolare, l'OdV, per poter svolgere efficacemente l'attività affidatagli, deve possedere un bagaglio di strumenti e tecniche specialistici propri di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico.

È essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, che è stata e viene assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali ovvero della consulenza esterna.

A questo riguardo, per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV si avvale di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio), comprese quelle previste dalle normative di settore quali, ad esempio, il già citato D.Lgs. n. 81/08.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine,
- essere pertanto strutturata in modo tale da garantire la continuità dell'attività di vigilanza,
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento,
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

Per garantire l'efficace e costante attuazione di un modello organizzativo così articolato e complesso, è necessaria una struttura, quale è l'OdV, dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello e priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Peraltro, l'OdV può fornire anche pareri consultivi sulla costruzione e aggiornamento del Modello, i quali non intaccano l'indipendenza e l'obiettività di giudizio su specifici eventi.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, viene rimessa allo stesso Organismo, che per tali attività provvede a disciplinare autonomamente il proprio funzionamento, se del caso anche mediante apposito regolamento interno (ad es. determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.).

7.3. Nomina e composizione dell'OdV

Al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli demandati dalla legge e tenuto conto della dimensione e complessità organizzativa di GEI, si è ritenuto opportuno optare per una composizione plurisoggettiva dell'OdV, con componenti muniti dei requisiti di cui sopra.

L'OdV di GEI (la Composizione dell'OdV è disponibile negli Allegati), è un organo collegiale, composto da 3 (tre) membri che, presentano i requisiti di autonomia, onorabilità e professionalità necessari per lo svolgimento dei compiti richiesti, attestati anche dall'iscrizione nei relativi albi professionali.

I componenti hanno una significativa conoscenza dell'Azienda che permette all'OdV, nella sua attività collegiale, di comprenderne pienamente le dinamiche ed assicurare l'indispensabile continuità d'azione.

L'OdV di GEI è nominato dal Consiglio di Amministrazione (CdA). Sono di competenza dell'OdV, le attività di vigilanza e controllo previste dal Modello 231.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'OdV nello svolgimento dei propri compiti si avvale delle Funzioni aziendali di GEI che, di volta in volta, si possono rendere utili allo svolgimento delle attività stesse.

7.4. Durata dell'incarico e causa di cessazione dell'OdV

L'incarico ai componenti dell'OdV è conferito per la durata di tre anni e può essere rinnovato.

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

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del CdA di GEI;
- rinuncia dei componenti dell'OdV, formalizzata con apposita comunicazione scritta inviata al CdA di GEI.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti riferiti all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia riferito ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca per giusta causa è disposta dal CdA di GEI.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il CdA di GEI provvede alla nomina di un nuovo OdV.

7.5. Reporting dell'OdV verso il vertice societario

Sono assegnate all'OdV di GEI due linee di reporting:

- la prima, su *base continuativa*, direttamente con Direttore Generale, il Collegio Sindacale;
- la seconda, su *base periodica*, nei confronti del CdA.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza. L'OdV di GEI 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 231 od a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OdV di GEI trasmette al CdA, un rapporto scritto sull'attuazione del Modello 231.

7.6. Flussi informativi verso l'OdV

Il Decreto, alla lettera d) del secondo comma dell'art. 6, richiede la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo, quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

In particolare, l'obbligo di dare informazione all'Organismo riguarda le funzioni aziendali a rischio reato con riferimento a: *a)* le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione ai modelli (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.); *b)* le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Si precisa che i detti flussi informativi hanno lo scopo di migliorare l'attività di pianificazione dei controlli da parte dell'OdV, che non è peraltro tenuto per ogni singola segnalazione ad attivarsi, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità stabilire in quali casi agire.

L'obbligo di informazione incombe anche ai dipendenti che vengono a conoscenza di notizie relative alla commissione dei reati in specie all'interno della società o a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento che la società ha emanato nell'ambito del Modello disegnato dal D.Lgs. n. 231/2001 (i c.d. codici etici).

È bene ricordare in merito che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., i quali prevedono, rispettivamente:

"1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. 2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende" (art. 2104) e *"Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio."* (art. 2105).

Pertanto, costituendo oggetto di espressi doveri, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti del medesimo.

6.7 Segnalazioni verso l'OdV - *Whistleblowing*

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione indicata nelle singole Parti del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico e dal Codice di Comportamento, dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del

segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

- Le segnalazioni che pervengono all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio (anche in formato digitale) al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

A tal fine viene istituita l'apposita casella di posta elettronica odv@geispa.it, cui vanno inoltrate le suddette segnalazioni, con modalità di funzionamento tali da garantire la riservatezza a chi segnala le violazioni.

In alternativa è anche possibile inviare segnalazione mediante posta ordinaria, avendo cura di inserire la missiva in busta chiusa anonima indirizzata all'OdV presso la società, sui cui due lati riportare la dicitura "Non aprire – Consegnare direttamente all'Organismo di Vigilanza di GEI S.p.A.".

Limitando in tali modi l'accesso alle segnalazioni pervenute ai soli membri dell'OdV vengono garantiti gli obblighi di riservatezza dei relativi dati e informazioni.

Nel contempo, vengono previste misure deterrenti contro ogni segnalazione effettuata impropriamente, sia in termini di contenuti che di forma.

6.8 Obblighi di informativa relativi ad atti societari

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV di GEI le informative 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 di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai quadri in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- I rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- Le notizie riguardanti l'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- Le decisioni concernenti la richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- Le commissioni d'inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- Le notizie riguardanti commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- Informazioni riferibili alle fattispecie di reati societari;
- L'organismo di vigilanza deve altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

6.9 Sistema delle deleghe: comunicazione e modifica.

All'OdV, infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato da GEI ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

L'apposita procedura PRQ 01-02 regola la gestione delle deleghe interne per le firme digitali e le credenziali.

6.10 Profili penali della responsabilità dell'OdV

Fermo restando il generale dovere di vigilanza dell'Organismo e l'impossibilità per la società di beneficiare dell'esonero dalla responsabilità nel caso in cui vi sia stata omessa vigilanza, va precisato che in caso di commissione d'illeciti da parte dell'Azienda a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello 231, non si configura in capo all'OdV una responsabilità penale per concorso omissivo nei reati commessi dalla società secondo il principio di cui all'art. 40, comma 2, cod. pen. (*“non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”*).

All'OdV sono devoluti, infatti, compiti di controllo non a proposito della realizzazione dei reati ma al funzionamento ed osservanza del Modello.

Attribuire all'OdV il compito d'impedire i reati non avrebbe infatti senso, stante la sostanziale assenza in capo allo stesso di poteri impeditivi, in quanto assolve compiti consultivi a favore del CdA, cui compete il potere effettivo di modificare i modelli.

Osservazioni analoghe valgono anche per i delitti colposi realizzati con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Anche in questo caso l'Organismo di vigilanza non ha obblighi di controllo dell'attività, ma doveri di verifica della idoneità e sufficienza dei modelli organizzativi a prevenire i reati.

8. FORMAZIONE E INFORMAZIONE SUL MODELLO 231

8.1. Formazione del personale

GEI promuove la conoscenza del Modello 231, delle Procedure richiamate e degli aggiornamenti, tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarle e contribuire alla loro attuazione. Ai fini dell'attuazione del Modello, la Responsabile Gestione Personale predispone con la Direzione ed in cooperazione con l'OdV, la formazione del personale che sarà continuativa ed articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- **Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Azienda (corso evoluto):**

Il corso si rivolge ai dipendenti e collaboratori che operano nelle aree indicate come “a rischio-reato”, all'OdV ed ai collaboratori preposti al controllo interno.

- **Altro personale (corso base):**

Corso di formazione iniziale; nota informativa interna; informativa in sede di assunzione per i neo assunti; e-mail di aggiornamento. Il corso si rivolge ai dipendenti e collaboratori in generale.

Il materiale utilizzato nelle sessioni di formazione è reso disponibile, per la consultazione, nell'intranet Aziendale di GEI.

8.2. Informativa a collaboratori interni, esterni e partners

GEI da ampia divulgazione dei principi ispiratori del Modello 231, s'impegna a facilitare e promuoverne la conoscenza da parte di tutti i dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo la posizione ed il ruolo.

Il Modello 231 è comunicato formalmente a ogni componente degli organi sociali dall'OdV. Alla consegna della comunicazione viene richiesta la sottoscrizione di una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello 231. Tale dichiarazione è archiviata e conservata dall'OdV.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i Dirigenti e ai responsabili delle Aree Operative con la consegna del documento.

Il Modello è affisso nelle bacheche aziendali e l'Azienda provvede a darne ampia diffusione con iniziative mirate nei confronti dei Quadri, impiegati ed operai.

Il Modello è reso disponibile sul sito intranet aziendale (www.geispa.sharepoint.com/sites/via/Governance). L'Azienda prevede iniziative di formazione ed informazione mirata, anche con l'utilizzo di risorse informatiche. La formazione sul Modello è obbligatoria per tutti i dipendenti relativamente alla parte generale, con specifiche sessioni mirate sulle aree aziendali esposte a maggior rischio. La formazione è oggetto di registrazione e test di apprendimento.

GEI promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello 231 anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori tramite apposite clausole contrattuali.

Coerentemente con quanto previsto dal Codice Etico e dal Codice di Comportamento, informazioni sul Modello sono rese disponibili a tutti coloro che intrattengono relazioni con l'Azienda.

L'impegno al rispetto dei principi del Modello 231, da parte di terzi che hanno rapporti d'affari o contrattuali con l'Azienda, sono oggetto di apposita clausola contrattuale da sottoscrivere, in segno di accettazione, da parte delle terze parti stesse.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

9.1. Principi generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nelle norme del Codice Etico, nonché nelle procedure previste dal modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del *Modello* stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Simili violazioni ledono infatti il rapporto di fiducia instaurato con l'ente (si vedano anche gli artt. 2104 e 2105 c.c., che stabiliscono obblighi di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro nei confronti del proprio datore) e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono assunte da GEI in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del *modello* stesso possano determinare.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dal datore di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto ad attendere il risultato del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, va ricordato che, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve essere adottato nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato dai principi di tipicità delle violazioni e delle sanzioni.

In ragione della loro valenza disciplinare, il Codice Etico e le procedure del Modello 231 il cui mancato rispetto si intende sanzionare sono formalmente dichiarati vincolanti per tutti i destinatari del Modello mediante un comunicato formale, nonché esposti, così come previsto dall'art. 7, co. 1, l. n. 300/1970, “mediante affissione in luogo accessibile a tutti”, evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni.

Agli effetti della salute e sicurezza sul lavoro, vengono indicati in modo formale come vincolanti per tutti i dipendenti i principali doveri dei lavoratori, mutuandoli dalle previsioni dell'art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994:

1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. In particolare i lavoratori:

a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;

c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;

h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Qualora la violazione delle norme del Modello 231 fosse invece posta in essere da un lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con la società è prevista, quale sanzione, la risoluzione del contratto, mediante l'inserimento di clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, *partnership*, appalto, ecc.) che fanno esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello 231.

9.2. Violazioni del modello 231

A titolo esemplificativo, costituisce violazione dei principi e delle norme dettate dal Modello:

- La realizzazione di azioni e comportamenti non conformi alle regole dettate dal Modello, come l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nelle attività considerate “sensibili”,
- La realizzazione di azioni e comportamenti non conformi alle regole dettate dal Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento delle attività nell'ambito delle aree “sensibili” che:
 - a) espongono l'azienda a situazioni di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - b) siano diretti alla realizzazione di reati previsti dal citato Decreto e/o tali da determinare, in capo all'Azienda, un rischio di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
 - c) determinano attività nel cui ambito può ricorrere il rischio di commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.
- La realizzazione di azioni e comportamenti non conformi ai principi del Codice Etico aziendale e le regole indicate nel Codice di Comportamento.

9.3. Sanzioni per i destinatari del modello

Il sistema disciplinare in essere in GEI è costantemente monitorato dall'OdV e dalla Direzione del Personale.

9.4. Misure nei confronti di Quadri, Impiegati, Operai

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

Le sanzioni adottate nei confronti dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal **Codice disciplinare aziendale** e dal **CCNL vigente** tali categorie descrivono comportamenti sanzionati, in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per gli illeciti disciplinari secondo la loro gravità.

In applicazione dei “**Provvedimenti disciplinari**” previsti dal **CCNL del settore Gas-Acqua**, si prevede che:

- 1) Incorre nei provvedimenti di **rimprovero scritto, multa o sospensione**, a seconda della gravità dell'infrazione ed alla reiterazione della stessa, il dipendente che:
 - Violi le procedure interne previste dal Modello (ad es. non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazioni all' Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti, nell'espletare attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- 2) Incorre nel provvedimento del **licenziamento con preavviso**, il dipendente che:
 - Adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- 3) Incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso**, il dipendente che:
 - Adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare a carico della Società misure previste dal D.Lgs. 231/01.

9.5. Misure nei confronti di Dirigenti, Amministratori, Sindaci, Consulenti e Partners

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle regole previste dal Modello 231 o di adozione, nell'espletamento di attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si applicheranno, nei confronti del responsabile, le misure più idonee in conformità a quanto stabilito dal CCNL. Se la violazione del Modello fa venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

In caso di violazione del Modello da parte dei Consiglieri di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale ed il CdA i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV informa della notizia di violazione il CdA ed il Collegio Sindacale che procederanno agli accertamenti ed assumeranno, sentito il CdA, i provvedimenti opportuni.

Le violazioni del Modello da parte dei Consulenti o dei Partners o la commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/01, sarà sanzionata secondo le previsioni delle clausole inserite nei relativi contratti.

E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento ove dal comportamento sanzionato derivassero all'Azienda danni concreti quali l'applicazione delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o d'adozione, nell'espletamento d'attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si applicherà nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

10. SANZIONI PREVISTE DALLE NORME DI RIFERIMENTO

Nel seguito del Modello, in ogni parte speciale sono riportate le sanzioni per le tipologie di reato considerate di possibile rischio da parte di GEI così come previste dalle norme emanate per quella tipologia di reato.

11. VERIFICA APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO 231

Il Modello 231 è soggetto a verifiche periodiche con cadenza minima semestrale definite nel Piano di Audit predisposto dall'OdV ed approvato dalla Direzione.

Il piano di Audit deve prevedere la possibilità di effettuare verifiche "a sorpresa" per le aree identificate come "a rischio-reato".

Le verifiche avranno un duplice scopo:

- attività di monitoraggio sull'effettività del Modello (verifica della coerenza tra i comportamenti dei destinatari ed il Modello stesso) tramite verifiche documentate che devono evidenziare, in particolare:
 - a) che siano state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello,
 - b) che siano stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma;
 - c) che non siano state attuate azioni non in linea con il Modello 231.

I verbali emessi a documentazione delle verifiche saranno condivisi con i responsabili delle aree verificate e saranno trasmessi all'OdV che ne valuterà i risultati e, ove necessario, attiverà con il Management interessato interventi correttivi o migliorativi e ne curerà l'archiviazione.

- verifiche delle procedure: annualmente l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato e documentato all'OdV.

Sarà inoltre intrapresa un'analisi 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 predisponde per il CdA di GEI.

Parte generale 2
CODICE ETICO
e
CODICE di COMPORTAMENTO

12. PARTE GENERALE 2 – CODICE ETICO E CODICE DI COMPORTAMENTO DI GEI

Il Codice Etico e il Codice di Comportamento di GEI sono allegati al presente Modello (Allegati).

1. Politica Aziendale

La Direzione di GEI ha adottato il Codice Etico e il Codice di Comportamento e l'Azienda si aspetta che tutti i suoi dipendenti, i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori si attengano ai

- “principi etici” del Codice Etico
- “regole comportamentali e regole di espresso divieto” indicate nel Codice di Comportamento.

2. Procedura

Tutti i dipendenti, e i neo-assunti devono leggere e firmare una Dichiarazione di Accettazione/Presa visione del Codice Etico e del Codice di Comportamento, prima di iniziare l'operatività aziendale.

GEI promuove la conoscenza e l'osservanza dei due documenti anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

Su base annuale e in occasione di aggiornamenti significativi, l'OdV deve coinvolgere le posizioni chiave dell'Azienda per garantire la conformità delle stesse con il Codice Etico e il Codice di Comportamento. Ai livelli interessati (Presidenza, Direzione, le posizioni direttive delle funzioni coinvolte e altri dipendenti che possono potenzialmente operare con i Partners di GEI) è richiesta la certificazione di conformità con la politica aziendale con sottoscrizione di una Dichiarazione predisposta a tale scopo.

3. Responsabilità di applicazione

L'OdV è responsabile dell'attuazione della Politica, ivi compreso l'ottenimento delle certificazioni indicate sopra e della loro archiviazione.

I dirigenti tutti sono responsabili dell'applicazione della conformità alla Politica.

4. Applicazione

La Politica Aziendale si applica a tutte le operazioni di GEI.

Fine documento