



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

EDIZIONE APPROVATA CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI IGS DEL 28 LUGLIO 2020

INDICE

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	4
PREMESSA	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	6
1.1. I PRINCIPI GENERALI	6
1.2. I REATI E GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI	6
1.3. LE SANZIONI	7
1.4. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	8
2. ITAL GAS STORAGE S.P.A.: LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	10
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ITAL GAS STORAGE	12
3.1. L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE FINALITÀ	12
3.2. I DESTINATARI DEL MODELLO	12
3.3. LA COSTRUZIONE E IL CONSEGUENTE AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	13
3.4. LE ATTIVITÀ SENSIBILI	14
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	17
4.1. I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
4.2. LE CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, REVOCA, SOSPENSIONE E DECADENZA	18
4.3. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
4.4. L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – WHISTLEBLOWING	21
5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	25
5.1. DISPOSIZIONI GENERALI	25
5.2. LA COMUNICAZIONE DEL MODELLO	25
5.3. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE	25
5.4. INFORMATIVA A CONSULENTI, COLLABORATORI E FORNITORI	26
6. IL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	27
6.1. PROFILI GENERALI	27

6.2.	PROVVEDIMENTI PER INOSSERVANZA DA PARTE DEI DIPENDENTI	27
6.3.	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	29
6.4.	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE	29
6.5.	PROVVEDIMENTI PER INOSSERVANZA DA PARTE DI NON DIPENDENTI	30
7.	ALLEGATI	31

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Attività sensibili: le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti del settore Industria Petrolifera ed energia.

CCNL dirigenti: il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dirigenti di aziende industriali.

Collaboratori: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Consiglio di Amministrazione (anche CdA): il Consiglio di Amministrazione di IGS S.p.A.

Consulenti: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione ai quali viene richiesta l'erogazione di un servizio in materie di particolare complessità.

Decreto o D.Lgs. 231/2001: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del Modello ed elencati al paragrafo 3.2.

Dipendenti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato.

Funzioni Aziendali: complessi organizzativi della Società attraverso le quali la Società persegue la realizzazione del proprio scopo sociale.

Ente: ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la persona giuridica, la società o l'associazione soggetta a responsabilità amministrativa; in relazione al presente Modello, Ital Gas Storage S.p.A.

Fornitori: coloro che forniscono beni o servizi in favore di IGS.

IGS o Società: Ital Gas Storage S.p.A. con sede in Milano via Meravigli 3.

Modello: il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

Organismo di Vigilanza (anche Organismo o OdV): l'Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento, sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Società o IGS o Ente: Ital Gas Storage S.p.A. con sede in Milano via Meravigli 3.

PREMESSA

Ital Gas Storage S.p.A. (di seguito anche “**IGS**” o la “**Società**”) è una società di diritto italiano, con sede a Milano, in via Meravigli 3, operante nel settore dello stoccaggio di gas naturale.

IGS offre i propri servizi di stoccaggio di gas naturale tramite il proprio impianto, situato a Cornegliano Laudense (Lodi), sulla base di apposita concessione del Ministero dello Sviluppo Economico del 15 marzo 2011 e ss.mm.ii e delle relative autorizzazioni rilasciate dagli enti competenti.

IGS è soggetta all’attività di regolazione e controllo dell’Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA).

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. I PRINCIPI GENERALI

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito anche "Enti") in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, da parte di:

- soggetti 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 fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "Apicali");
- soggetti "Sottoposti" alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita dal Legislatore "amministrativa", presenta i caratteri della responsabilità penale perché:

- consegue alla realizzazione di reati;
- è accertata dal giudice penale (nel corso di un procedimento nel quale all'Ente si applicano, ove compatibili, le disposizioni processuali relative all'imputato).

La responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell'autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno, pertanto, sottoposti a giudizio penale.

La suddetta responsabilità amministrativa si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e l'Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

1.2. I REATI E GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI

L'Ente può essere chiamato a rispondere soltanto laddove i propri Apicali o Dipendenti abbiano commesso uno dei reati espressamente previsti dalle disposizioni di cui agli artt. 24 e ss. del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche (c.d. "reati presupposto"), già presenti nel decreto prima della realizzazione della condotta criminosa.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del D.Lgs. 231/2001);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del D.Lgs. 231/2001);
- reati contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001);
- reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del D.Lgs. 231/2001);

- reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-*quater*.1 del D.Lgs. 231/2001);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del D.Lgs. 231/2001);
- reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del D.Lgs. 231/2001 nonché artt. 187-*bis*, 187-*ter* e 187-*quinquies* del TUF);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse (art. 25-*quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- reati di contrabbando (art.25-*sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (art. 10 della L. 146/2006).

Si rinvia all' Allegato A "I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001" per una descrizione completa ed esaustiva dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

La rilevanza di ciascun reato per la Società è oggetto di approfondimento al paragrafo 3.4. Le Attività sensibili.

1.3. LE SANZIONI

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni pecuniarie si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica.

Le sanzioni interdittive possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono:

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;

A tal riguardo, si segnala che il giudice, in presenza delle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001¹, ha la possibilità di disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, che l'attività dell'Ente venga proseguita da parte di un commissario nominato ad hoc, a cui vengono attribuiti compiti e poteri tenendo conto della specifica attività nella quale è stato posto in essere l'illecito da parte dell'Ente.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La confisca consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La pubblicazione della sentenza può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

1.4. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Il Decreto stabilisce espressamente che l'Ente non possa essere riconosciuto responsabile allorché abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, "*modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*", ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il fatto.

Il Legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo degli Enti che siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati ed efficacemente attuati. Nel Decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli. Segnatamente:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;

¹ Trattasi delle seguenti condizioni:

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

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

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Se il reato è commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In seguito all'entrata in vigore della Legge 30 Novembre 2017, n. 179, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, i modelli devono inoltre prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del Decreto, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2. ITAL GAS STORAGE S.P.A.: LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

La Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data **5 agosto 2009**, ha adottato la prima edizione/revisione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “**Modello**”). Il documento è stato successivamente aggiornato negli anni, in coerenza con l’evoluzione normativa e giurisprudenziale, nonché con le eventuali modifiche di natura organizzativa relative all’assetto e alle funzioni aziendali. L’ultima versione del Modello è stata approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28 luglio 2020.

La Società ha adottato una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale: il Consiglio di Amministrazione è composto da cinque membri e il Collegio Sindacale conta tre componenti effettivi e due supplenti. La revisione legale dei conti è affidata ad una primaria società di revisione esterna.

La Responsabilità del sistema di controllo interno spetta al Consiglio di Amministrazione, che provvede a fissarne le linee di indirizzo e a verificarne periodicamente l’adeguatezza e l’effettivo funzionamento, assicurandosi che i principali rischi aziendali vengano identificati e gestiti in modo corretto.

La governance della Società è affidata ai seguenti organi:

- *Assemblea degli Azionisti*, rappresenta l’universalità degli azionisti e le sue deliberazioni, prese in conformità alla legge e allo statuto, vincolano tutti gli azionisti, ancorché non intervenuti e dissenzienti. L’assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto.
- *Consiglio di Amministrazione*, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società senza eccezioni di sorta: ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l’attuazione dell’oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano all’Assemblea.
- *Collegio Sindacale*, composto da tre membri effettivi e due supplenti. Tutti i membri del Collegio durano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili. Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilare:
 - sull’osservanza della legge e dell’atto costitutivo;
 - sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
 - sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo e contabile della Società e sul suo concreto funzionamento.
- *Presidente del Consiglio di Amministrazione*, ha i poteri riconosciuti dallo statuto, in particolare: ha il potere di rappresentanza della Società e di firma sociale, presiede l’Assemblea degli Azionisti, convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione, cura i rapporti istituzionali e le relazioni esterne della Società.
- *Direttore Generale*, ha specifici poteri di gestione e rappresentanza ed ha il potere di dare esecuzione alle delibere del Consiglio di Amministrazione compiendo gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione deliberati dal Consiglio, anche ove eccedano i poteri delegati.

La Società ha fondato il proprio sistema di controllo interno sui seguenti elementi principali:

- *Codice Etico*, contenente le regole di comportamento e i principi di carattere generale che devono rispettare tutti i soggetti interni ed esterni aventi direttamente o indirettamente una relazione con la Società.

- *Sistema di deleghe e procure*, conferite dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e periodicamente aggiornato in funzione dei cambiamenti della struttura organizzativa.
- *Sistema procedurale*, costituito da policies e procedure aziendali, istruzioni operative e comunicazioni interne volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti e a fornire modalità operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali.

La società si impegna a condurre la propria attività nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari vigenti, della propria normativa interna (e.g., policies, procedure, linee guida, protocolli), del Codice Etico e del Modello organizzativo nel suo complesso, profondendo inoltre il massimo sforzo, per quanto di propria competenza, per dare attuazione alle iniziative dirette alla lotta alla criminalità. Non sono pertanto giustificati comportamenti contrari alla legislazione vigente, al Codice Etico, al modello organizzativo o ad altre normative interne all'ordinamento della Società.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ITAL GAS STORAGE

3.1. L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE FINALITÀ

Il Modello di IGS è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura organizzativa e societaria, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione in essere alla data dell'approvazione e delle future evoluzioni delle stesse, ad oggi ragionevolmente prevedibili. Resta, peraltro, inteso che il Modello sarà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

IGS ha adottato, e successivamente aggiornato, il presente Modello a seguito da una complessa attività di individuazione delle attività sensibili a rischio di reato (di seguito "attività sensibili") ed alla loro conseguente proceduralizzazione, con lo scopo di:

- adeguare la propria struttura organizzativa alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
- verificare i presidi già in essere nella Società, al fine di verificarne l'efficacia ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- uniformare e rafforzare i presidi già in essere in IGS al fine di allinearli alla normativa italiana, con particolare riferimento alle tematiche in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- verificare gli strumenti già utilizzati dalla Società per contrastare le violazioni alle procedure aziendali ed alle norme di comportamento e prevedere i relativi strumenti sanzionatori;
- rafforzare la consapevolezza di tutti coloro che operano in nome e/o per conto di IGS del rischio di poter incorrere in un illecito la cui commissione è stigmatizzata, in maniera chiara, dalla Società in quanto sempre contraria ai suoi interessi ed ai suoi principi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato o anche solo indiretto;
- intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare anche il solo tentativo di commissione dei reati stessi, grazie a un monitoraggio costante dell'attività aziendale;
- migliorare la governance societaria e l'immagine della Società.

La predisposizione del presente Modello è stata ispirata anche dalle Linee Guida emanate da **Confindustria** nel marzo 2002 e da ultimo aggiornate nel marzo 2014.

Il Modello costituisce un componente fondamentale del sistema di governo della Società e supporta l'implementazione di un processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

3.2. I DESTINATARI DEL MODELLO

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettate da tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società e, in particolare, da quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sono da ritenersi destinatari del Modello:

- componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ovvero coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo;

- procuratori e titolari di deleghe che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- Dipendenti (ivi inclusi i Dirigenti);
- Consulenti, Collaboratori, Agenti , Fornitori e Appaltatori , nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto e che non siano dotati di un proprio Modello in linea con i requisiti del D.Lgs. 231/2001 per la parte di specifico riferimento, conformemente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali;

I soggetti così individuati sono di seguito definiti “Destinatari”.

3.3. LA COSTRUZIONE E IL CONSEGUENTE AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il lavoro svolto dalla Società per la predisposizione del presente Modello ha tenuto conto delle esigenze previste dal Decreto (art. 6 co. 2) e, segnatamente, IGS ha proceduto a:

a) “individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati”.

A tal fine, la Società ha:

- condotto interviste con i responsabili delle principali funzioni aziendali ed identificato i processi, i sotto-processi e le attività sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, attraverso l’analisi di documenti aziendali (a titolo esemplificativo, organigrammi, visura camerale, policies, procedure aziendali, principali contratti, Documento di Valutazione dei Rischi, ecc.);
- analizzato i processi, i sotto-processi e le attività sensibili, con prefigurazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo, delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati rilevanti ai fini del Decreto da parte dei Destinatari del presente Modello;
- individuato regole interne e protocolli esistenti (formalizzati o meno) con riferimento a processi/sotto-processi/attività sensibili individuati come a rischio di reato.

b) “prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”.

Con riguardo a tale esigenza, nell’ambito del presente documento, sono stati previsti specifici protocolli per ogni attività sensibile.

c) “individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati”.

In relazione a tale esigenza sono stati previsti protocolli specifici nel sotto-processo “Tesoreria” del presente Modello.

d) “prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli”.

Relativamente a tale esigenza, sono stati previsti specifici flussi informativi da distinguere in “Informazioni” e “Segnalazioni”

e) “introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.

Con riferimento a tale esigenza è stato introdotto uno specifico sistema sanzionatorio sotto enucleato e contenuto nel Codice Disciplinare dettato dalla Società. La Società ha tenuto,

inoltre, in considerazione le esigenze previste dal Decreto all'art. 6 co. 2-*bis* secondo cui il Modello deve prevedere:

a) *“uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione”*. Con riferimento a tale necessità, la Società ha istituito appositi canali per l'inoltro e la ricezione di segnalazioni in forma riservata.

b) *“almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante”*;

Con riguardo a tale esigenza la Società ha introdotto uno specifico canale informatico (email), nella disponibilità esclusiva dell'Organismo di Vigilanza preposto alla ricezione delle segnalazioni, che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante.

c) *“il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione”*;

La Società vieta atti discriminatori nei confronti dei segnalanti e, anzi, incoraggia tale pratica che favorisce l'emersione di comportamenti dannosi per la sua integrità. A tal fine, sia il presente Modello, sia il Codice etico societario, prevedono tale divieto in modo chiaro ed inequivocabile.

d) *“nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”*.

Rispetto a tale indicazione, la Società ha integrato il proprio sistema sanzionatorio con sanzioni a carico di chi contravviene alle disposizioni di cui alla Legge n. 179/2017 in materia di *whistleblowing*, violando le misure di protezione del segnalante, ovvero al contrario effettuando, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Più in generale, come si dirà meglio *infra*, la Società al fine di far propri i dettami della Legge n. 179/2017 si è dotata di un'apposita procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità, denominata *whistleblowing policy*.

3.4. LE ATTIVITÀ SENSIBILI

In conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate precedentemente, sono state individuate le attività sensibili per la rilevazione dei reati e degli illeciti amministrativi, tenendo conto dell'attuale operatività della Società e della struttura organizzativa esistente.

In ragione della specifica operatività di IGS, i profili di rischio rilevati sono inerenti alle fattispecie di reato di cui agli artt. 24 e 25 (Reati contro la Pubblica Amministrazione), 24-*bis* (Delitti informatici e trattamento illecito di dati), 24-*ter* (Delitti di criminalità organizzata), 25-*ter* (Reati societari), 25-*quater* (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), 25-*quinques* (Delitti contro la personalità individuale), 25-*septies* (Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), 25-*octies* (Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio), art. 25-*novies*

(Delitti in materia di violazione del diritto d'autore), art. 25-*decies* (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), 25-*undecies* (Reati ambientali), 25-*duodecies* (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) e 25-*quinqüesdecies* (Reati Tributari) del D.Lgs. 231/2001, nonché ai reati transnazionali di cui alla legge 146/2006.

Sono invece stati ritenuti remoti i rischi di realizzazione dei reati di cui all'art.25-*bis* (reati di falso in nummario), all'art.25-*bis*1 (Delitti contro l'industria e il commercio) e gli illeciti amministrativi di cui al TUF, all'art.25 quater.1 (reati relativi a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), all'art.25-*sexies* (Reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato), all'art.25-*terdecies* (delitti di razzismo e xenofobia), all'art.25-*quaterdecies* (reati di frode in competizioni sportive) e all'art. 25-*sexiesdecies* (reati di contrabbando) del D.Lgs. 231/2001 commessi nell'interesse o a vantaggio della Società. Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le Attività Sensibili sono risultate le seguenti:

- Gestione dei rapporti con la P.A. e le Autorità di Vigilanza, in occasione dello svolgimento delle attività connesse al core business (servizio di stoccaggio e attività relative);
- Gestione dei rapporti con la P.A. e le Autorità di Vigilanza, in occasione di visite ispettive;
- Gestione dei contenziosi e dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria, nonché degli accordi transattivi;
- Gestione del servizio di stoccaggio (iniezione ed estrazione del gas), ivi inclusa la separazione delle acque minerarie dal gas estratto (c.d. Water Separation);
- Gestione delle attività manutentive (svolte interne e concesse in appalto);
- Tenuta della contabilità, gestione del bilancio, delle rendicontazioni periodiche e delle dichiarazioni fiscali;
- Gestione dei rapporti con Sindaci e Revisori;
- Gestione degli affari societari, delle operazioni straordinarie e dei rapporti con Soci e parti correlate;
- Omaggi, liberalità e sponsorizzazioni;
- Rapporti con le banche in occasione dell'apertura e/o chiusura di c/c bancari, nonché relativa gestione;
- Gestione incassi, pagamenti e operazioni finanziarie;
- Gestione della petty cash;
- Gestione dei finanziamenti e dei contributi (sia di natura privata che pubblica);
- Gestione trasferte, anticipi e rimborsi spese (incluse le spese di rappresentanza);
- Gestione delle attività di ricerca, selezione e assunzione del personale;
- Gestione amministrativa del personale;
- Gestione dei benefit, MBO, bonus e avanzamenti di carriera;
- Selezione e gestione di fornitori di beni e servizi (inclusi i c.d. contratti di appalto chiavi in mano in relazione alle opere del soprasuolo e sottosuolo);
- Selezione e gestione di consulenti / professionisti per la fornitura di servizi / prestazioni professionali;
- Gestione dei rapporti con gli enti certificatori;

- Gestione del magazzino;
- Gestione dei sistemi informativi;
- Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (negli uffici e sugli impianti);
- Gestione degli adempimenti ambientali (negli uffici e sugli impianti).

In riferimento a ciascuna delle suddette attività, sono stati definiti all'interno di specifici protocolli i principi procedurali atti a mitigare i fattori di rischio di commissione dei reati (cfr. 8 Protocolli).

Per quanto attiene la prevenzione dei reati non oggetto di espressa trattazione, si sono ritenuti validi e adeguati i presidi di cui al Codice Etico della Società e le disposizioni complessivamente contenute nel presente Modello.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La Società ha attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello all'Organismo di Vigilanza (anche "OdV"), dotato dei requisiti di seguito indicati e volto ad assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, ed a questo scopo destinatario di flussi informativi e di eventuali segnalazioni di illeciti o violazioni del Modello medesimo.

La Società ha optato per una composizione plurisoggettiva dell'OdV. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono dotati dei requisiti dettati dalle Linee Guida delle principali Associazioni di categoria ed in particolare:

AUTONOMIA E INDIPENDENZA: l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essergli attribuiti nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari" trovandosi in posizione di "staff" con il Consiglio di Amministrazione.

La retribuzione dell'Organismo viene determinata dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

PROFESSIONALITÀ: ovvero possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei *curricula* dei possibili candidati, e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in merito alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza e ai profili di rischio ritenuti di maggior rilievo nel settore in cui opera la Società.

CONTINUITÀ D'AZIONE: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale. Grazie ai flussi informativi dei quali è destinatario, l'OdV monitora in particolare gli eventuali disallineamenti rispetto alle regole di comportamento disciplinate nel Modello o gli eventuali illeciti, essendo così in grado di promuovere tempestivamente gli eventuali aggiornamenti del Modello necessari.

ONORABILITÀ: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come di seguito specificate.

I requisiti prima descritti devono essere verificati in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione.

4.2. LE CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, REVOCA, SOSPENSIONE E DECADENZA

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente tenuto conto delle seguenti cause di **ineleggibilità** per i medesimi membri dell'OdV.

Non possono essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (cd. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61;
 6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e quindi D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 e successive modificazioni;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza certificano con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società potrà inoltre essere disposta per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza **decadono** inoltre dalla carica nel momento in cui siano successivamente alla loro nomina:

- condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;

- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono inoltre sospesi dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e quindi D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 e successive modificazioni.

4.3. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per lo svolgimento dei propri compiti il Consiglio di Amministrazione attribuisce all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuo. Tuttavia, l'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informarne senza ritardo il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza per l'espletamento dei compiti ad esso demandati si avvale di tutte le funzioni aziendali.

All'OdV è affidato, a livello generale, il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione di reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Dal punto di vista operativo, è affidato all'OdV il compito di:

- Condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'Ambito delle Aree a Rischio;
- verificare la coerenza tra il Modello e le regole concretamente adottate nelle attività sensibili;
- vigilare sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna attività sensibile, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le funzioni aziendali interessate;
- monitorare l'evoluzione normativa e giurisprudenziale relativa al D.Lgs. 231/01;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del

Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dalle singole parti speciali del Modello. Inoltre, aggiornare la lista delle informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV o tenute a sua disposizione;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a rischio e per tutti gli aspetti relativi all'attuazione del Modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni del modello;
- verificare le violazioni del Modello siano effettivamente ed adeguatamente sanzionate.

L'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività di:

- vigilanza sull'effettività del Modello, verificando;
- verifica periodica che il Modello venga rispettato da parte dei Destinatari, al fine di accertare che le regole definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati evidenziati;
- segnalazione al Consiglio di Amministrazione degli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;
- verifica dell'effettività e della funzionalità di eventuali modifiche apportate al Modello;
- vigilanza sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna attività sensibile, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le funzioni aziendali interessate.

L'Organismo di Vigilanza svolge la sua attività, salvo situazioni urgenti e casi particolari, con periodicità almeno trimestrale.

4.4. L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione di IGS e riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di reporting:

- la prima, su base **continuativa**;
- la seconda, a **cadenza almeno annuale**, attraverso una relazione scritta che dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nel periodo, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV deve, altresì, predisporre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo, in cui si individuano le verifiche da svolgere, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi.

L'Organismo di Vigilanza può, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (cosiddetti "controlli a sorpresa").

Come si dirà meglio *infra*, l'Organismo di Vigilanza si interfaccia inoltre con i vertici aziendali in ordine alle azioni più opportune che la Società possa dover intraprendere in conseguenza di eventuali segnalazioni giunte in conformità alla whistleblowing policy.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto Organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti).

4.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – WHISTLEBLOWING

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente il rispetto del Modello.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di:

- segnalazioni;
- informazioni.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie, e mantenendo sempre conformità con le disposizioni in materia di privacy e le altre disposizioni di legge di volta in volta rilevanti.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Privacy) e nel regolamento (UE) n. 2016/679 (General Data Protection Regulation o GDPR): gli atti dell'Organismo di Vigilanza devono essere conservati presso gli uffici della Società e contenuti in armadi separati e chiusi, accessibili ai suoi soli componenti e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati, a pena di decadenza immediata dall'ufficio.

Le segnalazioni

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all'Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico della Società nonché dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività sensibili identificate e disciplinate nel Modello.

Le segnalazioni di cui al precedente punto e le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni (anche presunte) del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di *whistleblowing* di cui alla Legge 179/2017, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione. La Società infatti, sulla scorta della citata Legge in materia di "*tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui*

siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", intende incoraggiare e tutelare coloro che, in buona fede, possano segnalare condotte illecite rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, nonché violazioni del Modello. A questo scopo IGS ha adottato l'apposita Whistleblowing Policy, convinta che la pronta segnalazione di comportamenti devianti possa consentire di intervenire tempestivamente, nonché di rinforzare, se del caso, i propri presidi anti-reato.

Rinviando per più puntuali dettagli alla menzionata Whistleblowing Policy - che costituisce parte integrante del presente Modello e che è adeguatamente comunicata e resa disponibile a dipendenti e terzi destinatari, come previsto dall'art. 6 co. 2-*bis* D.Lgs. 231/2001 - i soggetti apicali e i soggetti sottoposti sono tenuti a comunicare tempestivamente, a tutela dell'integrità di IGS, segnalazioni circostanziate, vale a dire esposte in maniera dettagliata e non generica, circa:

- eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, dunque anzitutto comportamenti commissivi o omissivi che integrino un reato ricompreso nel raggio di applicazione della normativa in questione o che appaiano prodromiche a tali comportamenti, o spia di essi; segnalazioni che siano a questo riguardo fondate su elementi di fatto precisi e concordanti; violazioni del Modello, e dunque scostamenti rispetto alle procedure in vigore o comportamenti comunque difformi dai principi etici che reggono l'attività di IGS;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema di controllo interno;
- qualsiasi eccezione comportamentale o qualsiasi evento inusuale, indicando le ragioni delle difformità e dando atto del diverso processo seguito;

di cui vengano a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni dovranno contenere, per quanto consentito dalla situazione concreta e con speciale attenzione nel caso si riferiscano alla commissione di illeciti, una descrizione chiara e completa di quanto riscontrato, comprensiva, ad esempio, dell'indicazione del nominativo dell'autore della presunta violazione o di quant'altro contribuisca ad identificarlo, delle circostanze di luogo e di tempo rilevanti, degli eventuali ulteriori soggetti che possano riferire in merito, o dei documenti a supporto, nonché dell'eventuale identificazione dei danni subiti dalla Società. Non possono essere oggetto di segnalazioni whistleblowing situazioni non attinenti agli aspetti sopra descritti.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di intimidazione, 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 delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede e dei diritti dei lavoratori, della Società e di terzi.

Le segnalazioni possono essere presentate secondo diverse modalità, anche informatiche. In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-*bis* del D.Lgs. 231/2001, e come dettagliato nella Whistleblowing Policy, le segnalazioni possono avvenire secondo i seguenti canali, che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione:

- canale elettronico: il segnalante potrà utilizzare la casella di posta elettronica terza e unicamente a disposizione dell'Organismo di Vigilanza organismodivigilanza.igs@gmail.it; la Società indica questo come il canale da utilizzare in via preferenziale per le segnalazioni;
- canale postale: il segnalante potrà anche, in via residuale, far pervenire la propria missiva indirizzandola in via esclusiva all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza presso Ital Gas Storage S.p.A., via Meravigli, 3, 20123 Milano.

L'OdV effettua un'analisi preliminare delle segnalazioni ricevute, se del caso con l'ausilio delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e/o di consulenti esterni specializzati, e, qualora non emerga l'infondatezza di quanto segnalato, dispone l'avvio di approfondimenti specifici, sempre tutelando la riservatezza del segnalante. L'OdV potrà relazionarsi nel corso di tale istruttoria con la funzione *compliance* di IGS e con i vertici aziendali rispetto alle azioni che risulti opportuno intraprendere (ad es. azioni correttive, azioni giudiziarie).

La Whistleblowing Policy prevede specifiche disposizioni a tutela della riservatezza del segnalante nella gestione della segnalazione. Protegge inoltre il segnalante da azioni ritorsive nei suoi confronti. Protegge altresì il segnalato sia disciplinando in maniera attenta il suo coinvolgimento nell'attività di verifica istruttoria, sia tutelandolo nel caso di segnalazioni in mala fede.

Si ribadisce in questa sede in particolare che è fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo si chiarisce – come meglio dettagliato nel sistema sanzionatorio *infra* e nel Codice Disciplinare – che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata dal segnalante, ovvero anche dall'organizzazione sindacale, all'ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di sua competenza.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Si rinvia alla Whistleblowing Policy (resa disponibile sul sito web aziendale e sulla bacheca elettronica di IGS), infine, anche per ciò che concerne le apposite previsioni in materia di trattamento dei dati e conservazione della documentazione in conformità alla normativa in materia di privacy.

Le informazioni

All'Organismo di Vigilanza debbono essere obbligatoriamente trasmessi:

- 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 le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni ed accertamenti avviati da parte degli enti competenti (ARERA, UNMIG, ASL, ARPA, ecc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;

- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali o da terzi incaricati dalla Società nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;
- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le attività sensibili;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, ciascuno deve rivolgersi o (i) al proprio superiore/responsabile il quale riferisce immediatamente all'OdV, oppure (ii) direttamente all'OdV.

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo, mediante le modalità e gli indirizzi innanzi indicati.

5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

5.1. DISPOSIZIONI GENERALI

La Società garantisce una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per IGS.

Sessioni formative saranno organizzate nel tempo dalla Società, in forza dei criteri di obbligatorietà e reiterazione, nonché di quello eventuale della diversificazione.

La formazione e l'informativa è gestita dal Direttore Generale, coadiuvato dal responsabile della funzione compliance di IGS, in stretto coordinamento con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

5.2. LA COMUNICAZIONE DEL MODELLO

Il Modello ed ogni sua modifica sono comunicati a tutti i Destinatari dal Direttore Generale, codiuvato dal responsabile della funzione *compliance* di IGS.

Tutti i Destinatari devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o su supporto informatico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un *set* informativo contenente il Modello (Parte Generale e Parti Speciali), la Whistleblowing Policy e il Codice Etico con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

5.3. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

La **partecipazione alle attività formative** finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del Codice Etico è da ritenersi **obbligatoria**.

La formazione - erogata con cadenza almeno annuale - terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio della Funzione aziendale in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza nell'ambito.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio di seguito enucleato.

IGS attua corsi di formazione che illustrano, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice Etico, il Modello (Parte Generale e Parti Speciali) e la Whistleblowing Policy;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ed i compiti ad esso assegnati dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

5.4. INFORMATIVA A CONSULENTI, COLLABORATORI E FORNITORI

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello a Consulenti, Collaboratori e Fornitori in forza dell'apposizione di specifiche clausole contrattuali.

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

6.1. PROFILI GENERALI

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal Decreto per l'esonazione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare: il mancato rispetto dei principi ed obblighi di comportamento previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle policies e/o nei regolamenti adottati dalla Società; la violazione delle misure poste a tutela di coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ovvero violazioni del Modello, del Codice Etico, delle policies e/o dei regolamenti adottati dalla Società; e la condotta di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

A seguito della comunicazione all'OdV della ricorrenza di una delle ipotesi sopra citate, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore; tale procedura d'accertamento è condotta dall'OdV medesimo, in coordinamento con gli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

IGS, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede quindi ad irrogare, con coerenza, imparzialità, ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni, o condotte, conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro; le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

6.2. PROVVEDIMENTI PER INOSSERVANZA DA PARTE DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che determinino:

- la violazione del Modello, del Codice Etico, delle policies e/o dei regolamenti adottati dalla Società;
- la violazione delle misure poste a tutela di coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o infrazioni del Modello, del Codice Etico, delle policies e/o dei regolamenti adottati dalla Società;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;
- costituiscono illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.

Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio contenuto nel Codice Disciplinare adottato dalla Società in conformità con le norme pattizie di cui al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti del settore

Industria Petrolifera ed energia (di seguito CCNL) e al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dirigenti di aziende industriali (di seguito CCNL dirigenti).

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- **RICHIAMO VERBALE:** si applica nel caso delle più lievi mancanze o inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.
- **AMMONIZIONE SCRITTA:** si applica con riferimento alle mancanze legittimanti una sanzione più grave del richiamo verbale, in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato in misura da poter essere considerato ancorché non lieve, comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori. Il provvedimento dell'ammonizione scritta si applica anche in caso di recidiva avente ad oggetto condotte singolarmente punibili con la sanzione del richiamo verbale.
- **MULTA IN MISURA NON ECCEDENTE L'IMPORTO DI 4 ORE DELLA NORMALE RETRIBUZIONE:** si applica con riferimento alle infrazioni legittimanti una sanzione più grave dell'ammonizione scritta, in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato in misura tale da poter essere considerato di una certa gravità. Il provvedimento della multa si applica anche in caso di recidiva avente ad oggetto condotte singolarmente punibili con la sanzione dell'ammonizione scritta.
- **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI:** si applica con riferimento alle sanzioni legittimanti una sanzione più grave della multa, in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerato di una certa gravità. A titolo esemplificativo e non esaustivo, tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello, la violazione delle misure a tutela del segnalante o la presentazione di segnalazioni che risultino infondate ed effettuate con dolo o colpa. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al D.Lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico adottato dalla Società o in ordine a tematiche relative. Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica anche in caso di recidiva avente ad oggetto condotte singolarmente punibili con la sanzione della multa.
- **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE CON O SENZA PREAVVISO:** si applica in caso di violazione particolarmente grave delle norme di comportamento e delle regole contenute nel Modello che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali. Tale sanzione è, altresì, irrogata in caso (i) di violazione delle misure a tutela del segnalante o (ii) di segnalazioni che risultino infondate effettuate con dolo o colpa grave, o (iii) di condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice Etico, laddove il comportamento sia così grave da non consentire il proseguimento del rapporto di lavoro. Il provvedimento del licenziamento disciplinare – con o senza preavviso – si applica anche

in caso di recidiva avente ad oggetto condotte singolarmente punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

6.3. LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un **comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni**, così come la violazione delle misure a tutela dei segnalanti o ancora la presentazione di segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave, sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa in conformità a quanto previsto dal CCNL dirigenti. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Costituiscono illecito disciplinare anche:

- la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi; l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

6.4. LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

Nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione che abbiano commesso una violazione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato dall'OdV, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o della carica.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incumbenti previsti dalla legge.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

In caso di sentenza di condanna, anche in primo grado, per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV, che procederà ad informarne l'intero CdA ed il Collegio Sindacale.

6.5. PROVVEDIMENTI PER INOSSERVANZA DA PARTE DI NON DIPENDENTI

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei Consulenti, Collaboratori, Fornitori, e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

7. ALLEGATI

Allegato A “I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001”