

Modello 231

## Sommario

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>4</b>
<b>CAPITOLO 1 CODICE ETICO ITALGAS</b>	<b>9</b>
<b>CAPITOLO 2 METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI</b>	<b>38</b>
2.1 Analisi dei rischi e sistema di controllo interno	38
<b>CAPITOLO 3 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>40</b>
3.1 Organismo di Vigilanza di Metano S. Angelo Lodigiano	40
3.1.1 Composizione	40
3.1.2 Nomina	40
3.1.3 Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza	43
3.2 Flussi informativi	44
3.2.1 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario	44
3.2.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie	45
3.3 Raccolta e conservazione delle informazioni	46
<b>CAPITOLO 4 DESTINATARI E RAPPORTI DEL MODELLO 231</b>	<b>47</b>
4.1 Premessa	47
4.2 Destinatari del Modello 231	47
4.3 Attività di formazione e comunicazione	47
4.3.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali	47
4.3.2 Formazione e comunicazione	47
4.4 Comunicazione a terzi e al mercato	48
4.5 Rapporti con i Modelli 231 delle società controllate	49
4.5.1 Società non operative	49

<b>CAPITOLO 5</b>	
<b>STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE E WHISTLEBLOWING</b>	<b>50</b>
5.1 Funzione del sistema disciplinare	50
5.2 Violazione del Modello 231	50
5.3 Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai	51
5.4 Misure nei confronti dei dirigenti	52
5.5 Misure nei confronti degli Amministratori	52
5.6 Misure nei confronti dei Sindaci	53
5.7 <i>Whistleblowing</i> (L. n. 179/2017) e segnalazioni	53
<b>CAPITOLO 6</b>	
<b>PRESIDI DI CONTROLLO</b>	<b>54</b>
6.1 Quadro regolatorio	54
6.1.1 Sistema Normativo di Metano S. Angelo Lodigiano	54
6.1.2 Normativa Anticorruzione	55
6.2 Presidi di controllo previsti dal Modello 231	56
6.3 Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici	56
<b>CAPITOLO 7</b>	
<b>REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231</b>	<b>57</b>
7.1 Premessa	57
7.2 Criteri di definizione del progetto di aggiornamento	57

## INTRODUZIONE

Metano S. Angelo Lodigiano S.p.A. (“**Metano S. Angelo Lodigiano**” o “**Società**”) ha per oggetto le attività di costruzione e di esercizio di impianti per la distribuzione a mezzo di tubazioni di gas metano ed altri gas combustibili per uso domestico, per aziende artigiane, industriali e agricole, per il riscaldamento di edifici pubblici o privati e per altre destinazioni similari nel territorio del comune di Sant'Angelo Lodigiano o in altri comuni. La Società opera nel rispetto dei principi di economicità e redditività, della riservatezza dei dati aziendali, nonché per il raggiungimento dell'efficienza e di adeguati livelli di qualità nell'erogazione dei servizi.

La Società, per il conseguimento dell'oggetto sociale, può inoltre effettuare tutte quelle attività di studio, coordinamento, direzione e realizzazione di qualsiasi opera concernente acquedotti, depuratori, fognature, raccolta, trasporto, smaltimento rifiuti urbani, nonché trasporto di merci in conto terzi, illuminazione pubblica ed altri impianti in genere relativi a servizi di utilità generale siano essi pubblici o privati, curandone la gestione sia in regime di concessione amministrativa sia con ogni altra forma giuridica ritenuta idonea.

Al fine di svolgere le attività costituenti il suo oggetto sociale, la Società può assumere, direttamente o indirettamente, partecipazioni in altre imprese aventi scopi analoghi, complementari, affini o connessi al proprio e può compiere qualsiasi operazione industriale, commerciale, mobiliare, immobiliare e finanziaria compreso il rilascio di fidejussioni e garanzie, comunque connessa, strumentale o complementare al raggiungimento, anche indiretto, degli scopi sociali, fatta eccezione per la raccolta del pubblico risparmio e l'esercizio delle attività disciplinate dalla normativa in materia d'intermediazione finanziaria.

Italgas S.p.A. (“**Italgas**”), holding dell'omonimo gruppo (“**Gruppo Italgas**” o “**Gruppo**”)<sup>1</sup>, detiene il 50% delle azioni di Metano S. Angelo Lodigiano. Alcune delle attività di Metano S. Angelo Lodigiano sono svolte da Italgas o da altre società del Gruppo in regime di service.

<sup>1</sup> L'elenco aggiornato delle partecipazioni detenute da Italgas è disponibile sul sito internet ufficiale di Italgas all'indirizzo [www.italgas.it](http://www.italgas.it)

Secondo la disciplina italiana della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*” contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (“**d.lgs. n. 231 del 2001**”) gli enti associativi - tra cui le società di capitali - possono essere ritenuti responsabili, e di conseguenza sanzionati in via pecuniaria e/o interdittiva, in relazione a taluni reati commessi o tentati - in Italia o all'estero - nel loro interesse o a loro vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Per quanto concerne i presupposti dell'interesse o del vantaggio, secondo le indicazioni provenienti dalla giurisprudenza<sup>2</sup> come recepite anche dalle *best practice*<sup>3</sup> di rilievo

- (i) l'“interesse” si riferisce alla sfera volitiva del soggetto agente e, in quanto tale, è suscettibile di una valutazione *ex ante*;
- (ii) il “vantaggio” è, invece, rapportato ad una verifica *ex post* che tenga conto del beneficio concretamente ottenuto dall'ente.

Tali criteri di imputazione oggettiva sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio assume una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito<sup>4</sup>.

Con particolare riferimento ai reati colposi, quali i reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'interesse o vantaggio dovrebbero piuttosto riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari ed essere quindi ravvisati nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici<sup>5</sup>.

2 Cfr. tra le altre, Cass. Pen. Sez. IV, sent. n. 38363/2018

3 Cfr., tra le altre, “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”, giugno 2021, pag. 5 e ss.

4 Cfr. tra le altre, Cass. Pen. Sez. Un, sent. n. 38343/2014

5 Cfr. tra le altre, Cass. Pen. Sez. IV, sent. n.3731/2020

Gli enti possono in ogni caso adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; modelli i cui principi possono essere rinvenuti nelle Linee Guida predisposte da Confindustria<sup>6</sup>.

In relazione a ciò, in data 17 novembre 2005, Metano S. Angelo Lodigiano ha adottato per la prima volta il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231 del 2001 ("**Modello 231**").

Il Modello 231 presenta la seguente struttura:

- Codice Etico (capitolo 1); il Codice esprime i valori etici perseguiti dalla Società e rappresenta un principio generale inderogabile del Modello 231;
- metodologia di analisi dei rischi (capitolo 2);
- compiti dell'Organismo di Vigilanza (capitolo 3), sua nomina, attribuzione allo stesso di funzioni e poteri nonché la definizione dei flussi informativi da e verso il medesimo;
- destinatari e rapporti del Modello 231 (capitolo 4), con l'individuazione dei destinatari del Modello 231, dell'indicazione del rapporto con i Modelli 231 alle società controllate e dei principi adottati per la comunicazione al personale e al mercato, ivi compresa l'adozione di clausole contrattuali nei rapporti con i terzi, nonché per la formazione mirata al personale;
- struttura del sistema disciplinare e *Whistleblowing* (capitolo 5), con la definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231;
- presidi di controllo (capitolo 6);
- regole per l'aggiornamento del Modello 231 (capitolo 7), con la previsione del programma di recepimento delle innovazioni in occasione di novità legislative, di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore.

Il Modello 231 è approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

<sup>6</sup> "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001", così come di volta in volta aggiornate da Confindustria.

Il compito di attuare il Modello 231 è del Presidente, in virtù dei poteri a esso conferiti.

Costituiscono principi generali non derogabili del Modello 231 (“**Principi Generali**”):

- (a) il Codice Etico Italgas che esprime i valori etici perseguiti dalla Società (di cui al capitolo 1)<sup>7</sup>;
- (b) la metodologia di analisi dei rischi (di cui al capitolo 2);
- (c) il ruolo e flussi informativi dell’Organismo di Vigilanza (di cui al capitolo 3);
- (d) la previsione del programma annuale delle attività di vigilanza (di cui al capitolo 3);
- (e) il rapporto con i Modelli 231 delle controllate (di cui al capitolo 4);
- (f) la previsione del sistema disciplinare e *Whistleblowing* (di cui al capitolo 5);
- (g) la previsione del programma di recepimento delle innovazioni (di cui al capitolo 7).

Le disposizioni aziendali strumentali all’attuazione del Modello 231 sono emanate dalle funzioni aziendali competenti. In particolare, tali disposizioni contengono i presidi di controllo in ottemperanza del Modello 231.

L’Organismo di Vigilanza, tramite la propria Segreteria Tecnica, monitora la diffusione alle funzioni aziendali competenti del documento tecnico “*Parte Speciale del Modello 231*”.

Le attività della Società sono classificate in specifici processi aziendali espressamente elencati e identificati nell’*Italgas Enterprise System (“IES”)*<sup>8</sup> di Italgas (“**Processi Aziendali**”)<sup>9</sup>. Il predetto documento tecnico “*Parte Speciale del Modello 231*” individua per ciascun Processo Aziendale (i) le attività aziendali

7 Nel quale sono inseriti, tra l’altro, gli standard generali di trasparenza.

8 Lo IES è parte fondamentale del sistema normativo del Gruppo Italgas, costituendo il punto di riferimento per il mantenimento e lo sviluppo delle normative aziendali collegate ai singoli processi. Esso ha l’obiettivo di descrivere e illustrare, con riferimento a Italgas e alle sue controllate: (i) il Gruppo Italgas; (ii) il modello organizzativo e di *governance*; (iii) il sistema normativo aziendale; (iv) il modello di funzionamento del Gruppo.

In particolare, lo IES consente di sviluppare un’immagine coerente e completa delle attività svolte, costituendo da una parte un concreto strumento a supporto delle funzioni aziendali per la realizzazione degli obiettivi del Gruppo Italgas e dall’altra un punto di riferimento rivolto a tutte le risorse del Gruppo.

9 Ogni Processo Aziendale è un insieme organizzato di attività e decisioni finalizzate al raggiungimento di uno stesso obiettivo. In particolare lo IES richiama i seguenti Processi Aziendali:

(a) con riferimento alle c.d. “Aree di Staff”: (i) Amministrazione, Finanza e Controllo; (ii) Relazioni esterne e comunicazione; (iii) Sviluppo strategico; (iv) ICT; (v) Affare Legali; (vi) Risorse Umane; (vi) Adempimenti regolatori e di *business*; (vii) Servizi Generali; (viii) Approvvigionamenti e Logistica; (b) con riferimento alle c.d. “Aree di *Business*”: (i) Distribuzione; (ii) Idrico; (iii) Vendita; (iv) Efficientamento energetico.

rilevanti ove possono essere presenti i rischi di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 (“**Attività Sensibili**”); (ii) i rischi reato rilevanti; e (iii) i relativi standard di controllo specifici.

Tali standard di controllo specifici sono recepiti negli strumenti normativi interni di riferimento.



## CAPITOLO 1 CODICE ETICO ITALGAS

### PREMESSA

Il Gruppo Italgas<sup>10</sup> opera nel settore della distribuzione e della misura del gas, nonché nei settori dell'acqua, dell'efficientamento energetico, dell'idrogeno, del biometano, della vendita di gas nonché dei servizi informatici.

Considerate le sue dimensioni e la rilevanza delle sue attività nel settore industriale, il Gruppo Italgas svolge un ruolo di primaria importanza per lo sviluppo economico del Paese e il benessere delle persone con cui lavora o collabora, nonché delle comunità in cui è presente.

La complessità delle situazioni in cui il Gruppo Italgas si trova a operare, le sfide dello sviluppo sostenibile e la necessità di tenere in considerazione gli interessi di tutti i legittimi portatori di interesse nei confronti dell'attività aziendale ("**Stakeholder**"), rafforzano l'importanza di definire con chiarezza i valori e le responsabilità che il Gruppo Italgas riconosce, accetta, condivide e assume, contribuendo a costruire un futuro migliore per tutti.

Per questa ragione è stato predisposto il "*Codice Etico Italgas*" ("**Codice**" o "**Codice Etico**"), la cui osservanza da parte degli amministratori, dei sindaci, del *management* e dei dipendenti del Gruppo nonché di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi dello stesso ("**Persone di Italgas**" o "**Persone**"), ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale - anche ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e di contratto che disciplinano il rapporto con il Gruppo Italgas - per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione aziendale, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa e per il miglioramento del contesto sociale in cui il Gruppo opera.

Il Codice raccoglie l'insieme dei valori che il Gruppo Italgas riconosce, accetta e condivide e le responsabilità che essa si assume verso l'interno e l'esterno della propria organizzazione.

<sup>10</sup> Per " Gruppo Italgas" o "Gruppo" si intendono Italgas S.p.A. e le società controllate in via diretta e indiretta.

Quanto enunciato nel Codice definisce un sistema valoriale condiviso che esprime la cultura etica di impresa del Gruppo Italgas che deve ispirare il pensiero strategico e la conduzione delle attività aziendali.

Il Gruppo si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte delle Persone di Italgas e degli altri *Stakeholder* e il loro contributo costruttivo sui suoi principi e contenuti. Il Gruppo Italgas si impegna, inoltre, a tenere in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovessero scaturire dalle Persone di Italgas e dagli altri *stakeholder* con l'obiettivo di confermare o integrare il sistema valoriale definito nel Codice.

Il Gruppo Italgas si cura di informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, esige da loro il rispetto dei principi in esso contenuti e adotta le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi.

Il Gruppo Italgas vigila in ogni caso con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo, assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

All'Organismo di Vigilanza di ciascuna società del Gruppo sono assegnate le funzioni di garante del Codice Etico ("**Garante**"), che rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello 231.

Il Codice è portato a conoscenza di tutte le Persone di Italgas e degli altri *stakeholder*.

## I Principi generali: sostenibilità e responsabilità d'impresa

### 1.1 Principi generali

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutte le Persone di Italgas e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

Il Gruppo Italgas partecipa al Global Compact delle Nazioni Unite e collabora al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

In questo contesto, il Gruppo opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO - *International Labour Organization* e delle Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali.

La conduzione degli affari e delle attività aziendali del Gruppo deve essere svolta in un quadro di *trasparenza, onestà, correttezza, buona fede* e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

Il Gruppo Italgas si impegna a mantenere e rafforzare un sistema di *governance* allineato con gli standard della *best practice* internazionale in grado di gestire la complessità delle situazioni in cui il Gruppo si trova a operare e le sfide da affrontare per lo sviluppo sostenibile.

Tutte le Persone di Italgas, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale.

I rapporti tra le Persone di Italgas, a tutti i livelli, e con gli *stakeholder*, devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà, reciproco rispetto, trasparenza e rispetto dei diritti umani così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali.

Il Gruppo opera, altresì, nel rispetto del sistema di valori e principi in materia di efficienza energetica, sviluppo sostenibile, preservazione dell'ambiente e lotta al cambiamento climatico.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse del Gruppo Italgas può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

## 1.2 Sostenibilità e responsabilità d'Impresa

La sostenibilità e la responsabilità d'impresa rappresentano un elemento centrale nella definizione delle scelte operative e strategiche del Gruppo Italgas.

I temi di sostenibilità costituiscono valori di riferimento per l'operato delle Persone di Italgas le quali, nello svolgimento delle proprie attività, sono chiamate a perseguire il "successo sostenibile", creando valore a lungo termine a beneficio degli azionisti e tenendo in adeguata considerazione gli interessi degli *stakeholder*.

L'impegno del Gruppo nella creazione e nella diffusione sempre più capillare della cultura della sostenibilità si concretizza, altresì, nella definizione di forme sistematiche di coinvolgimento degli *stakeholder*, estendendo anche a quest'ultimi il dialogo sui temi della sostenibilità e della *responsabilità d'impresa*.

Il Gruppo Italgas intende essere parte attiva nei processi per uno sviluppo sostenibile e si impegna a creare contemporaneamente valore competitivo per l'azienda, per gli *stakeholder* e per il territorio in cui opera.

Nell'ambito dello sviluppo della strategia di sostenibilità del Gruppo Italgas, sono adottate, tra l'altro, specifiche politiche tra cui si annoverano:

- la Politica di sostenibilità e coinvolgimento degli *Stakeholder*, che definisce la propria visione su temi ambientali, sociali e di *governance* rilevanti per l'identità aziendale;
- la Politica di *Corporate Citizenship*, la quale consolida ulteriormente il sostegno alle comunità locali;
- la Politica sulla Diversità e Inclusione, la quale promuove i temi della diversità, del progresso e dell'innovazione;
- la Politica sui Diritti Umani, la quale illustra le tutele dei diritti umani e delle pari opportunità;
- la Politica HSEQE, la quale promuove il pieno rispetto degli *standard* che assicurano la tutela della salute, sicurezza, ambiente e prestazioni energetiche;
- la Politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti.

## II Canoni di comportamento e rapporti con gli Stakeholder

### 1 Etica, trasparenza, correttezza, professionalità

Il Gruppo Italgas nei rapporti di affari si ispira e osserva i principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza e apertura al mercato, senza distinzione di importanza dell'affare.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dalle Persone di Italgas nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e gli strumenti normativi interni.

Tutte le attività del Gruppo devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione del Gruppo Italgas. Gli obiettivi di impresa, la proposta e realizzazione di progetti, investimenti e azioni, devono essere indirizzate tutte ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi dell'impresa nonché la creazione di valore e benessere per tutti gli *Stakeholder*.

### 2 Osservanza della legge

Il Codice impone il rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché la precisa osservanza degli strumenti normativi interni.

#### 2.1 Tutela dei diritti umani

Nello sviluppo sia delle proprie attività di impresa sia di quelle in partecipazione con i partner, il Gruppo Italgas si ispira alla tutela e alla promozione dei diritti umani, quali prerogative inalienabili e imprescindibili degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società basate sui principi di dignità, libertà, uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra e per la tutela dei diritti civili, politici, sociali, economici e culturali.

L'impegno del Gruppo all'osservanza dei diritti umani si estrinseca nella concezione di lavoro fondata sulla passione, sullo sviluppo

delle competenze, sulla collaborazione, sul benessere, sul dialogo e sul valore della persona, riconoscendo la diversità come risorsa.

In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica e/o psicologica e/o morale.

## **2.2 Prevenzione e contrasto della corruzione**

Il Gruppo Italgas concorre attivamente a prevenire e contrastare qualsiasi forma di corruzione, pubblica o privata, attiva o passiva, diretta o indiretta.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi o utilità di qualsiasi entità a terzi, rappresentanti di governi, pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio e dipendenti pubblici o a privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dal superiore gerarchico ovvero dalla funzione individuata dagli strumenti normativi interni in materia e documentato in modo adeguato.

È proibita l'accettazione, così come la richiesta e la sollecitazione, per sé o per altri, di denaro, regali o altra utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con il Gruppo Italgas.

Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore, o l'organo del quale è parte, e il Garante.

## 2.3 Lotta al riciclaggio e alla criminalità organizzata

Il Gruppo Italgas contrasta, senza alcuna eccezione, qualsiasi operazione di riciclaggio perseguendo politiche aziendali volte a prevenire questo rischio, in ottemperanza alla normativa in vigore.

Il Gruppo esclude ogni forma di rapporto con qualsiasi soggetto che non rispetti quanto previsto dalla normativa vigente in materia di contrasto alla criminalità organizzata.

## 3 Rapporti con gli azionisti e con il mercato

### 3.1 Valore per gli azionisti, efficienza, trasparenza

La struttura interna del Gruppo Italgas e i rapporti con i soggetti direttamente e indirettamente coinvolti nelle attività sono organizzati secondo regole in grado di assicurare l'affidabilità del *management* e l'equo bilanciamento tra i poteri del *management* e gli interessi degli azionisti in particolare e degli altri *Stakeholder* in generale nonché la trasparenza e la conoscibilità da parte del mercato delle decisioni gestionali e degli eventi societari in genere che possono influenzare in maniera rilevante il corso degli strumenti finanziari emessi.

Nell'ambito delle iniziative volte a massimizzare il valore per gli azionisti e garantire la trasparenza dell'operatività del *management*, il Gruppo definisce, attua e adegua progressivamente, un sistema articolato e omogeneo di regole di condotta riguardanti sia la propria struttura organizzativa interna sia i rapporti con gli azionisti sia i rapporti con i terzi, in conformità con gli standard più evoluti di *corporate governance* nel contesto nazionale e internazionale, nella consapevolezza del fatto che la capacità dell'impresa di darsi regole di funzionamento efficienti ed efficaci costituisce uno strumento imprescindibile per rafforzare la reputazione in termini di affidabilità e trasparenza e la fiducia da parte degli *Stakeholder*.

Il Gruppo Italgas ritiene necessario che agli azionisti sia consentito partecipare alle decisioni di competenza ed effettuare scelte consapevoli. Il Gruppo è pertanto impegnato ad assicurare la massima trasparenza e tempestività delle informazioni comunicate agli azionisti e al mercato, anche mediante il sito internet aziendale, nel rispetto della normativa applicabile alle società quotate. Il Gruppo Italgas si impegna inoltre a tenere nella dovuta considerazione le legittime indicazioni manifestate dagli azionisti nelle sedi deputate.

### 3.2 Codice di Autodisciplina

Le principali regole di *corporate governance* del Gruppo Italgas sono contenute nel Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A., nella versione di volta in volta in vigore, cui Italgas ha aderito.

### 3.3 Informazione societaria

Il Gruppo Italgas assicura, attraverso l'adozione di idonei strumenti normativi in materia di gestione interna e comunicazione all'esterno, la corretta gestione delle informazioni societarie.

### 3.4 Informazioni privilegiate

Tutte le Persone di Italgas sono tenute, nell'ambito delle mansioni assegnate, alla corretta gestione delle informazioni privilegiate nonché alla conoscenza e al rispetto degli strumenti normativi aziendali in materia di *market abuse*. È fatto espresso divieto di ogni comportamento atto a costituire, o che possa agevolare, *insider trading*. In ogni caso, l'acquisto o la vendita di azioni di società del Gruppo Italgas o di società esterne al Gruppo dovrà essere sempre guidata da un senso di assoluta e trasparente correttezza.

### 3.5 Mezzi di informazione e di comunicazione

È impegno del Gruppo Italgas l'informazione veritiera, tempestiva, trasparente e accurata verso l'esterno.

Il Gruppo promuove una corretta relazione con i mezzi di informazione, contribuendo in modo propositivo al dialogo e all'interazione con gli *Stakeholder*, nonché alla diffusione di una maggiore conoscenza della attività societarie.

I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate; tutte le Persone di Italgas sono tenute a concordare preventivamente con la struttura del Gruppo competente le informazioni da fornire a rappresentanti dei mezzi di informazione nonché l'impegno a fornirle.

Il Gruppo Italgas è consapevole che i mezzi di comunicazione, tra cui i *social media*, rivestono un ruolo determinante ai fini della definizione dell'immagine d'impresa e pertanto ne promuove un utilizzo consapevole e responsabile.



## **4 Rapporti con istituzioni, associazioni, comunità locali**

Il Gruppo Italgas promuove un dialogo costante con le istituzioni e con le espressioni organizzate della società civile in tutti i luoghi in cui opera, ispirando i rapporti con tali soggetti ai principi di trasparenza, correttezza e leale collaborazione.

### **4.1 Autorità e Istituzioni Pubbliche**

Il Gruppo Italgas, attraverso le Persone di Italgas, coopera attivamente e pienamente con le Autorità, nel rispetto delle normative esistenti per lo svolgimento dell'attività di rappresentanza di interessi legittimi e senza in ogni caso arrecare pregiudizio alla collettività.

Le Persone di Italgas, nonché i collaboratori esterni le cui azioni possano essere riferibili al Gruppo Italgas, devono tenere, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto dei programmi approvati e degli strumenti normativi aziendali.

Le funzioni delle società controllate interessate devono coordinarsi con la struttura Italgas competente per la valutazione preventiva della qualità degli interventi da porre in atto e per la condivisione delle azioni, nonché per la loro attuazione e monitoraggio.

È fatto divieto di rendere, indurre o favorire dichiarazioni mendaci alle Autorità.

#### **4.1.1 Autorità di regolazione**

L'esercizio delle attività svolte dal Gruppo Italgas è soggetto di norma al potere di regolazione delle Autorità nazionali competenti.

Il Gruppo attraverso le sue Persone, coopera attivamente e pienamente con le Autorità nazionali competenti, mantenendo un ruolo propositivo e rendendo disponibile il proprio *know-how* raccolto con anni di esperienza nel settore, al fine di contribuire al disegno di un sistema di regole chiaro e trasparente, che consenta una crescita sostenibile, sia nel breve che nel medio - lungo periodo, del sistema italiano del gas.

Le Persone di Italgas devono tenere nei rapporti con le Autorità nazionali competenti comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, i cui ruoli e responsabilità sono definiti nell'ambito di specifici strumenti normativi aziendali.

## **4.2 Organizzazioni politiche e sindacali**

Il Gruppo Italgas non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, a eccezione di quelli specificatamente considerati obbligatori dalle leggi e dalle norme applicabili.

## **4.3 Sviluppo delle Comunità locali**

È impegno del Gruppo Italgas contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui il Gruppo opera e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività d'impresa secondo modalità compatibili con una corretta pratica commerciale e con i principi di sviluppo sostenibile.

Le attività del Gruppo sono svolte nella consapevolezza della responsabilità sociale che lo stesso ha nei confronti di tutti i propri *stakeholder* e in particolare delle comunità locali in cui opera, nella convinzione che le capacità di dialogo e di interazione con la società civile rappresentano un valore fondamentale dell'azienda.

Il Gruppo Italgas rispetta i diritti culturali, economici e sociali delle comunità locali in cui opera e si impegna a contribuire, ove possibile, alla loro realizzazione, con particolare riferimento al diritto a un'adeguata alimentazione, all'acqua potabile, al più alto livello raggiungibile di salute fisica e mentale, ad alloggi dignitosi, all'educazione, astenendosi da azioni che possono ostacolare o impedire la realizzazione di tali diritti, ivi compresi quelli dei minori presenti in tali comunità.

Il Gruppo promuove condizioni di trasparenza nell'informazione indirizzata alle comunità locali, con particolare riferimento alle tematiche di loro maggiore interesse, nonché forme di consultazione continua e informata, allo scopo di prendere nella dovuta considerazione le legittime aspettative delle comunità locali.

A tal fine il Gruppo Italgas collabora con altri enti impegnati nel settore alla realizzazione di progetti e iniziative finalizzate, fra l'altro, alla promozione della cultura, allo sviluppo sociale e alla salvaguardia dell'ambiente e del territorio.

Il Gruppo si impegna pertanto a diffondere la conoscenza dei valori e dei principi aziendali al proprio interno e all'esterno, anche istituendo adeguate procedure di controllo e a proteggere i diritti peculiari delle popolazioni locali, con particolare riferimento alle loro culture, istituzioni, legami e stili di vita.

Le Persone di Italgas, nell'ambito delle rispettive funzioni, sono tenute a partecipare alla definizione delle singole iniziative in coerenza con le politiche e i programmi di intervento del Gruppo Italgas, ad attuarle con criteri di assoluta trasparenza e a sostenerle quale valore integrante degli obiettivi di Italgas.

#### **4.4 Promozione delle attività “non profit”**

L'attività filantropica del Gruppo Italgas è coerente con la propria visione e attenzione per lo sviluppo sostenibile.

Il Gruppo si impegna pertanto a favorire, sostenere, e a promuovere tra le Persone di Italgas, le attività “non profit” che testimoniano l'impegno dell'impresa a farsi parte attiva per la soddisfazione dei bisogni delle comunità in cui è presente.

### **5 Rapporti con clienti e fornitori**

#### **5.1 Clienti e consumatori**

Il Gruppo Italgas persegue il proprio successo d'impresa sui mercati attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

Il Gruppo si impegna a rispettare il diritto dei consumatori a non ricevere prodotti dannosi per la loro salute e integrità fisica e a disporre di informazioni complete sui prodotti offerti.

Il Gruppo riconosce che l'apprezzamento di chi richiede prodotti o servizi è di primaria importanza per il proprio successo di impresa. Le politiche commerciali sono finalizzate ad assicurare la qualità dei beni e dei servizi, la sicurezza e l'osservanza del principio di precauzione. È fatto pertanto obbligo alle Persone

di Italgas di:

- osservare gli strumenti normativi interni per la gestione dei rapporti con i clienti e i consumatori;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità di clienti e consumatori;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni su prodotti e servizi e attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere, in modo che clienti e consumatori possano assumere decisioni consapevoli.

## **5.2 Fornitori e collaboratori esterni**

Il Gruppo Italgas si impegna a ricercare nei soggetti esterni con cui opera professionalità idonee e impegno alla condivisione dei principi e dei contenuti del Codice.

Il Gruppo promuove la costruzione di rapporti duraturi con una comune condivisione dei valori per lo sviluppo sostenibile e il progressivo miglioramento delle performance anche tramite il dialogo e il confronto.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo alle Persone di Italgas di:

- osservare gli strumenti normativi interni per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso la Società; adottare nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- utilizzare, nella misura maggiore possibile, nel rispetto delle leggi vigenti e dei criteri di legittimità delle operazioni con parti correlate, prodotti e servizi forniti da società del Gruppo Italgas a condizioni competitive e di mercato;
- includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni

- contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali;
  - riferire tempestivamente al proprio superiore, e al Garante, le possibili violazioni del Codice;
  - portare a conoscenza della struttura del Gruppo Italgas competente problemi rilevanti insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze anche a livello di Italgas;
  - in caso di accertamento di comportamenti illeciti, promuovere l'adozione di strumenti e rimedi contrattuali e procedurali, nonché le opportune azioni a tutela di Italgas.

Il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto, fatti salvi i casi previsti dalla legge ed eventuali eccezioni previste dagli strumenti normativi interni applicabili.

## **6 Management, dipendenti, collaboratori del Gruppo Italgas**

### **6.1 Sviluppo e tutela delle Risorse umane**

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità del *management* e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi del Gruppo Italgas.

Il Gruppo si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del *management* e dei dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.

Il Gruppo si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano

godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna, e a promuovere, al contempo, la tutela del genere meno rappresentato.

Il Gruppo Italgas promuove una cultura d'impresa che tutela il benessere e lo sviluppo delle persone, riconoscendo la collaborazione e la fiducia nelle regole come elementi portanti per garantire efficienza e sviluppo, con conseguente creazione di valore per l'impresa.

Il Gruppo si impegna a stimolare il confronto e la partecipazione responsabile delle proprie Persone alla vita aziendale. A tale proposito attribuisce un'importanza strategica alla comunicazione interna e agli strumenti del dialogo e del confronto, rivolti alle risorse del Gruppo Italgas e agli altri *Stakeholder*.

## 6.2 Knowledge Management

Il Gruppo Italgas promuove la cultura e le iniziative volte alla diffusione di conoscenze all'interno delle proprie strutture e a mettere in luce i valori, i principi, i comportamenti e i contributi in termini di innovazione delle famiglie professionali in relazione ai temi legati allo sviluppo delle attività di *business* e alla crescita sostenibile dell'azienda.

In questo contesto, il Gruppo si impegna a offrire strumenti di interazione tra i componenti delle famiglie professionali, i gruppi di lavoro e le comunità di pratica, nonché di coordinamento e accesso al *know-how*, e promuove iniziative di crescita, diffusione e sistematizzazione delle conoscenze relative alle core competence delle proprie strutture e volte a definire indirizzi e orientamenti di riferimento atti a garantire uniformità operativa.

Tutte le Persone di Italgas sono tenute a contribuire attivamente ai processi di *Knowledge Management* delle attività di competenza, al fine di ottimizzare il sistema di condivisione e di distribuzione della conoscenza tra i singoli.

## 6.3 Team Working

Il Gruppo Italgas è consapevole che la condivisione è l'elemento distintivo di una comunità di persone che lavorano insieme con l'obiettivo di far crescere l'impresa a cui appartengono.

Il Gruppo promuove e si impegna a sviluppare la coesione, la collaborazione, l'unità di intenti e lo spirito di gruppo affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi nel gruppo piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale.

#### **6.4 Security aziendale**

Il Gruppo Italgas è impegnato nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle Persone di Italgas e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda.

A tal fine, il Gruppo promuove la sicurezza dei sistemi informativi e, in tale contesto, favorisce l'adozione di misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva - comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa - alle minacce alle persone e ai beni.

Tutte le Persone di Italgas sono tenute a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o all'organo del quale sono parte, e alla struttura del Gruppo Italgas competente, eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane del Gruppo ovvero eventuali incidenti di sicurezza informatica.

È fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito dal Gruppo Italgas, astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

#### **6.5 Ambiente di lavoro**

Il Gruppo Italgas auspica che le proprie Persone a ogni livello, collaborino a mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno favorendo la collaborazione e il dialogo. Il Gruppo Italgas interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.

Il Gruppo Italgas favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo.

Il Gruppo esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza, molestia e discriminazione di tipo fisico e/o psicologico e/o morale, ivi incluse quelle di natura sessuale o riferite alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

Il Gruppo Italgas proibisce, senza eccezione, qualsiasi forma di lavoro forzato e minorile.

## **6.6 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo**

Tutte le Persone di Italgas devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, l'essere o il trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di



sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi precedenti; il Gruppo Italgas si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

È fatto divieto di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- fumare nei luoghi di lavoro. Il Gruppo Italgas favorisce iniziative volontarie rivolte alle Persone di Italgas che intendono dissuadere dal fumo e, nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.

### III Strumenti di applicazione del Codice Etico

#### 1 Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

Il Gruppo Italgas si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e degli strumenti normativi aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è sottoposto nel tempo a verifica e aggiornamento, al fine di garantirne costantemente l'idoneità a presidiare le principali aree di rischio dell'attività di impresa. In tale ambito, e anche al fine di dare compiuta esecuzione alle previsioni del Codice di Autodisciplina, il Gruppo Italgas ha adottato un Sistema di Enterprise Risk Management.

Le Persone di Italgas adottano una cultura finalizzata alla prevenzione e gestione del rischio. Il Gruppo promuove iniziative volte ad assicurare la diffusione e lo sviluppo di tale cultura.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa del Gruppo Italgas; di conseguenza, tutte le Persone di Italgas, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnate nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Il Gruppo promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di strumenti normativi aziendali caratterizzati dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli; di conseguenza, il *management* in primo luogo e tutte le Persone di Italgas in ogni caso sono tenuti a contribuire e rendersi partecipi del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi del Gruppo Italgas e, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri collaboratori.

Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati e delle risorse di Italgas.

Sono proibite senza eccezione pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi.

Gli organismi di controllo e di vigilanza, la funzione Internal Audit di Italgas S.p.A. e le società di revisione incaricate hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

## 1.1 Standard generali di trasparenza

Il Gruppo Italgas individua i principi-guida dell'intero sistema di controllo interno e di gestione dei rischi nei seguenti standard generali di trasparenza, applicabili in via trasversale a tutti i processi aziendali e relative attività:

- a) **Segregazione delle attività:** deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- b) **Norme:** devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dei processi e delle attività aziendali;

- c) **Poteri di firma e poteri autorizzativi:** devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- d) **Tracciabilità:** i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

## 1.2 Conflitti di interesse

Il Gruppo Italgas riconosce e rispetta il diritto delle proprie Persone a partecipare a investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse di Italgas, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti di Italgas. Il Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, cui Italgas ha aderito, regola le eventuali situazioni di conflitto di interesse degli amministratori e dei sindaci di Italgas.

Il *management* e i dipendenti del Gruppo sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, il proprio coniuge, convivente more uxorio o persona unita civilmente ai sensi della legge 20 maggio 2016 n. 76, nonché i propri parenti o affini entro il 3° grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative società controllanti o controllate, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali.

Determinano, inoltre, conflitti di interesse le situazioni seguenti:

- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
- svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.

In ogni caso, il *management* e i dipendenti del Gruppo Italgas sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che

possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore in posizione manageriale, o all'organo del quale si è parte, e al Garante. Parimenti, il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale e il superiore in posizione manageriale o l'organo:

- individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- trasmette agli interessati - e per conoscenza al proprio superiore gerarchico, - le necessarie istruzioni scritte;
- archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

### 1.3 Trasparenza delle registrazioni contabili

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del *management* o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili.

È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole e puntuale registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di tutte le Persone di Italgas far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

Le Persone di Italgas che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti al proprio superiore, o all'organo del quale sono parte, e al Garante.

## **2 Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell'incolumità pubblica**

Le attività del Gruppo Italgas devono essere condotte in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali dei Paesi in cui opera relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica.

Il Gruppo contribuisce attivamente nelle sedi appropriate alla promozione dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla salvaguardia dell'ambiente, all'uso efficiente delle risorse e al contenimento del cambiamento climatico. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.

Le Persone di Italgas, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

I principi fondamentali in base ai quali nel Gruppo Italgas vengono prese le decisioni, di ogni tipo e a ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono i seguenti:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurre gli stessi al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- digitalizzazione delle infrastrutture della rete e dei relativi processi di monitoraggio al fine di prevenire rischi per l'incolumità;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro, nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature di lavoro e nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare allo scopo di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e ripetitivo;

- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che lo è in misura minore;
- programmare misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

I suddetti principi sono utilizzati dal Gruppo Italgas per adottare e attuare le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e formazione, nonché l'allestimento dell'organizzazione e delle risorse necessarie.

Con riferimento alle attività a possibile impatto ambientale, i vertici del Gruppo si impegnano a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare, o quantomeno minimizzare, l'impatto ambientale. La condivisione di tali valori è estesa anche ai soggetti terzi rispetto alla compagine aziendale legati al Gruppo Italgas da rapporti negoziali, attraverso specifiche clausole contrattuali. In materia ambientale, il Gruppo si ispira ai seguenti principi fondamentali:

- adottare misure idonee a limitare e, ove possibile, annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato, ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi;
- privilegiare l'adozione di misure idonee a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente invece di attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
- programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;
- perseguire la protezione e la cura dell'ambiente naturale, evitando la deforestazione, garantendo i ripristini ambientali e mantenendo gli equilibri dell'ecosistema e della biodiversità, basandosi sui principi della prevenzione dell'inquinamento e della riduzione delle emissioni e in linea con gli standard internazionali applicabili;
- perseguire la gestione sostenibile delle risorse naturali, l'uso efficiente dell'energia e delle acque nonché la riduzione dei rifiuti;
- promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi di cui al Codice Etico tra tutte le Persone di Italgas, affinché esse si attengano a tali principi etici, in particolare quando devono essere assunte.

### **3 Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale**

L'innovazione tecnologica rappresenta un elemento centrale nella definizione della strategia di sviluppo del Gruppo Italgas.

Il Gruppo promuove le attività di ricerca e innovazione da parte del *management* e dei dipendenti, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte. Gli asset intellettuali generati da tale attività innovativa costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile di Italgas.

La ricerca e l'innovazione sono dedicate in particolare alla promozione di prodotti, strumenti, processi e comportamenti sempre più favorevoli per l'efficienza energetica, la riduzione dell'impatto per l'ambiente, l'attenzione alla salute e sicurezza dei dipendenti, dei clienti e delle comunità locali in cui Italgas opera e in generale per la sostenibilità delle attività di impresa.

Le Persone di Italgas sono tenute a contribuire attivamente, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, al governo del patrimonio intellettuale per consentirne lo sviluppo, la protezione e la valorizzazione.

L'innovazione e la trasformazione digitale del Gruppo Italgas, attraverso la digitalizzazione degli *asset* e dei processi nonché lo sviluppo delle competenze digitali per le Persone di Italgas, contribuiscono a rendere sempre più capillare il monitoraggio e il controllo delle reti, anche ai fini della sicurezza, e consentono di soddisfare una condizione necessaria per lo sviluppo di un *business* sostenibile e responsabile.

### **4 Riservatezza**

#### **4.1 Protezione del segreto aziendale**

Le attività del Gruppo Italgas richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, *know-how* (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo delle Persone di Italgas assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono al Gruppo Italgas e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore in posizione manageriale nel rispetto degli specifici strumenti normativi aziendali.

#### 4.1.1 Informazioni commercialmente sensibili

La normativa europea in materia di gas naturale disciplina la separazione di ognuna delle attività regolate, con l'attribuzione di poteri decisionali effettivi e indipendenti, in particolare nella gestione, manutenzione e sviluppo delle infrastrutture.

Le Persone di Italgas che operano in tali attività sono tenute a specifici vincoli di riservatezza in ordine al trattamento e alla divulgazione dei dati e delle informazioni di cui vengono in possesso nello svolgimento del loro incarico, anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro ovvero di cambiamento di mansioni, sempre nel rispetto delle disposizioni normative e regolatorie.

#### 4.2 Tutela della privacy

Il Gruppo Italgas si impegna a proteggere le informazioni relative alle Persone di Italgas e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e a evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Il Gruppo intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza. I dati personali sono raccolti e registrati solo per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.



Il Gruppo si impegna inoltre ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

Le Persone di Italgas devono:

- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifici strumenti normativi e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di specifici strumenti normativi o su autorizzazione espressa delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, solo dopo aver verificato la divulgabilità nel caso specifico dei dati anche con riferimento a vincoli assoluti o relativi riguardanti i terzi collegati a Italgas da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, aver ottenuto il loro consenso.

#### **4.3 Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni**

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è favorita dal Gruppo Italgas a condizioni di compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale. Sono considerate tali:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tale proposito, il *management* e i dipendenti del Gruppo Italgas chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista del Gruppo, sono tenuti -oltre al rispetto degli strumenti normativi interni con riferimento al *market abuse*- a ottenere l'autorizzazione del superiore in posizione manageriale circa le linee di azione che si intendono seguire e i testi e le relazioni predisposte, nonché a concordarne i contenuti con la struttura del Gruppo Italgas competente.

## IV Ambiti di applicazione e strutture di riferimento del Codice Etico

I principi e i contenuti del Codice si applicano alle Persone di Italgas e alle attività di Italgas.

I rappresentanti indicati dal Gruppo Italgas negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle *joint-venture* promuovono i principi e i contenuti del Codice negli ambiti di rispettiva competenza.

Compete in primo luogo agli amministratori e al *management* dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo, e inoltre rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori e indirizzarli all'osservanza del Codice nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.

Per la piena osservanza del Codice, ciascuna Persona di Italgas potrà rivolgersi, anche direttamente, al Garante.

### 1 Obbligo di conoscenza del Codice e di segnalazione di possibili violazioni

A ogni Persona di Italgas è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché degli strumenti normativi interni di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte.

È fatto obbligo a ciascuna persona di Italgas di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e strumenti normativi interni;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi con i quali il Gruppo Italgas entra in relazione la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- riferire tempestivamente ai propri superiori o all'organo del quale è parte, e al Garante, proprie rilevazioni o notizie fornite da *Stakeholder* circa possibili casi o richieste di violazione del Codice; le segnalazioni di possibili violazioni sono inviate, anche in forma confidenziale o anonima, nel rispetto delle modalità operative fissate da specifici strumenti normativi interni;
- collaborare con il Garante e con le funzioni incaricate dagli

specifici strumenti normativi interni nella verifica delle possibili violazioni;

- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

Fermo restando che non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori, o all'organo del quale è parte, e al Garante, se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione la Persona ritiene di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi direttamente al Garante.

## 2 Strutture di riferimento e vigilanza

Il Gruppo Italgas è impegnato, anche attraverso l'individuazione del Garante, ad assicurare:

- la massima diffusione dei principi e contenuti del Codice presso le Persone di Italgas e gli altri *Stakeholder*; la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice nonché per l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative rilevanti;
- lo svolgimento di verifiche in ordine a ogni notizia di violazione dei principi e contenuti del Codice o degli strumenti normativi interni di riferimento; la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie; che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o degli strumenti normativi interni di riferimento.

### 2.1 Garante del Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Italgas ai sensi della disciplina italiana della *"responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato"* contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231. I valori racchiusi nel Codice Etico dovranno ispirare gli strumenti normativi interni.

Il Gruppo Italgas riconosce le funzioni di Garante in capo all'Organismo di Vigilanza istituito in base al suddetto Modello. Ciascuna società controllata, in via diretta o indiretta, in Italia e all'estero, da Italgas assegna la funzione di Garante al proprio Organismo di Vigilanza.

Al Garante sono assegnati i compiti di:

- promuovere l'attuazione del Codice e l'emanazione di strumenti normativi interni di riferimento;
- promuovere le iniziative utili per la maggiore diffusione e conoscenza del Codice anche al fine di evitare il ripetersi di violazioni accertate;
- promuovere programmi di comunicazione e formazione specifica del *management* e dei dipendenti;
- esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune; intervenire, anche su segnalazione delle Persone di Italgas, nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o di ritorsioni subite dalla Persona a seguito della segnalazione di notizie;
- comunicare alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;
- informare le strutture di linea/area competenti dei risultati delle verifiche rilevanti per l'assunzione delle misure opportune.

Il Garante presenta inoltre al Collegio Sindacale nonché al Presidente, che ne riferisce al Consiglio di Amministrazione, una relazione semestrale sull'attuazione e l'eventuale necessità di aggiornamento del Codice.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Garante del Codice Etico si avvale della "Segreteria Tecnica dell'Organismo di Vigilanza 231" di Italgas, costituita alle sue dipendenze gerarchiche. La Segreteria Tecnica è supportata dalle strutture competenti di Italgas e inoltre attiva e cura un adeguato flusso di reporting e di comunicazione con i Garanti delle società controllate.

Ogni flusso informativo è indirizzato alla casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza.

### **3 Revisione del Codice**

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Italgas, su proposta dell'Amministratore Delegato d'intesa col Presidente, sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate nonché sentito il Collegio Sindacale.

La proposta è formulata tenuto conto delle esigenze degli *Stakeholder* con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.

#### **4 Valore contrattuale del Codice**

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le Persone di Italgas ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

## CAPITOLO 2 METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

### 2.1 Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

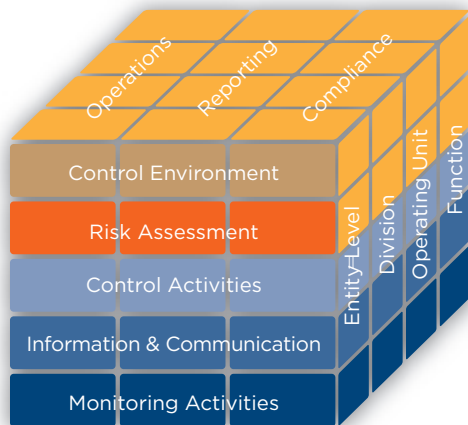
L'individuazione delle Attività Sensibili è il risultato dell'attività di analisi dei Processi Aziendali.

Per ciascun Processo Aziendale sono identificate le Attività Sensibili a esso correlate, oltre al referente del singolo processo aziendale (**"Owner"**), le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo già presenti<sup>11</sup>.

È quindi effettuata un'analisi comparativa tra l'ambiente di controllo esistente e i principi e i contenuti del Modello 231 (in particolare i presidi di controllo).

Secondo il documento emanato dal *Committee of Sponsoring Organizations* (CoSO) sotto il titolo di *Internal Control-Integrated Framework* (CoSolC-IF)<sup>12</sup>, il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali.

Le componenti del sistema di controllo interno, sulla base del CoSO Report, *Internal Control - Integrated Framework*, sono:



<sup>11</sup> L'impostazione metodologica secondo una logica per processo consente una maggiore efficacia ed efficienza, anche in termini di fruibilità, del Modello 231 sia per i destinatari dello stesso che sono tenuti a osservare le previsioni collegate ai singoli processi sia per le funzioni che svolgono attività di controllo sull'osservanza e sul funzionamento del Modello 231.

<sup>12</sup> *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, internal control-integrated framework. AICPA, [www.coso.org](http://www.coso.org).*

**Ambiente di controllo:**

Riflette gli atteggiamenti e le azioni del *Top Management* con riferimento al controllo interno all'interno dell'organizzazione. L'ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del *Management*;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

**Valutazione dei rischi (Risk Assessment):**

Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

**Attività di controllo:**

Definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

**Informazione e comunicazione:**

Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di *reporting*, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della società che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.

**Monitoraggio:**

È il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni.

Le componenti succitate del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001.

In particolare l'attività di analisi (i) è focalizzata sugli aspetti di disegno dell'ambiente di controllo, con la rilevazione delle fattispecie di attività sensibili e - previa analisi dell'effettiva applicabilità - la verifica del rispetto degli standard previsti per ciascuna fattispecie, (ii) è integrata nell'aggiornamento complessivo della mappa dei rischi trasversale alle strutture di Italgas.

Obiettivo dell'attività è assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini delle attività di vigilanza.

## CAPITOLO 3 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 3.1 Organismo di Vigilanza di Metano S. Angelo Lodigiano

#### 3.1.1 Composizione

L'Organismo di Vigilanza di Metano S. Angelo Lodigiano definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231 del 2001 di *"autonomi poteri di iniziativa e controllo"*.

L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento, nel quale, tra l'altro, sono definiti gli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo di Vigilanza stesso, quali la calendarizzazione dell'attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli e la verbalizzazione delle riunioni.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei componenti dell'Organismo, nonché dalle linee di riporto verso il Vertice aziendale attribuite all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è supportato dalle risorse della Funzione Legale, della Funzione Risorse Umane e della Funzione Internal Audit.

#### 3.1.2 Nomina

L'Organismo di Vigilanza di Metano S. Angelo Lodigiano è costituito da due componenti esterni, individuati uno da Italgas S.p.A. e l'altro dall'Amministrazione Comunale tra soggetti aventi un complesso di comprovate competenze ed esperienze nelle tematiche rilevanti per la Società quali, ad esempio, quelle giuridiche, societarie, di economia e di organizzazione aziendale. In caso di parità di voto, la decisione è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

Composizione, modifiche e integrazioni dell'Organismo di Vigilanza sono approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione.



La durata in carica dell'Organismo coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. L'Organismo decade alla data dell'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia dei componenti dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- (i) relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano - anche di fatto - la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- (ii) conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza. In tale ambito sono, tra l'altro, da considerare: (a) coloro che sono stati amministratori della Società negli ultimi due anni; (b) coloro che sono amministratori di società del Gruppo o che lo sono stati negli ultimi due anni; (c) coloro che sono componenti dell'Organismo di Vigilanza di una società controllata o che lo sono stati negli ultimi due anni; (d) i soggetti che sono legati o sono stati legati negli ultimi due anni alla Società o alle società controllate da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza/prestazione d'opera retribuita/altri rapporti di natura patrimoniale o professionale, aventi una particolare rilevanza economica o comunque tali da comprometterne l'indipendenza;
- (iii) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- (iv) funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo

- di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- (v) rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza, avendo esercitato poteri autoritativi o negoziali<sup>13</sup> per conto delle pubbliche amministrazioni<sup>14</sup>;
  - (vi) provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231 del 2001;
  - (vii) applicazione di misure cautelari personali, per reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231 del 2001;
  - (viii) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
  - (ix) essere destinatario di misure di prevenzione, personali e/o patrimoniali di cui alla normativa in materia antimafia;
  - (x) ogni ulteriore causa di incompatibilità espressamente prevista da disposizioni di legge o regolamentari;
  - (xi) qualsiasi ulteriore ipotesi di conflitto di interessi tale da compromettere l'indipendenza e obiettività di giudizio.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione, integrazione, ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un componente, questi dovrà darne notizia immediata, mediante comunicazione scritta, all'altro componente dell'Organismo di Vigilanza (il quale continuerà frattanto a operare) e alla Segreteria Tecnica dell'Organismo di Vigilanza, affinché quest'ultima ne dia pronta informativa al Presidente, per la formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio di

13 Nell'espressione 'poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni', possono ritenersi rientrare sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la pubblica amministrazione, sia i provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale estrinsecazione del potere autoritativo, che incidono sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, modificandole (ANAC, delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017).

14 Per amministrazioni pubbliche si intendono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, tutte le amministrazioni dello Stato, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 (art. 1, co. 2, D.lgs. 165/2001).

Amministrazione ai sensi del presente paragrafo. Il componente decadrà automaticamente dalla carica dalla data di ricezione della predetta comunicazione scritta da parte dell'Organismo di Vigilanza e della Segreteria Tecnica dell'Organismo di Vigilanza. La durata in carica del componente così sostituito coinciderà con quella del componente dell'Organismo di Vigilanza rimasto in carica.

In casi di particolare gravità il Consiglio di Amministrazione potrà disporre - sentito il Collegio Sindacale - la sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un *interim* o la revoca dei poteri. Costituirà motivo di sospensione o di revoca:

- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001;
- grave inadempimento delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

### 3.1.3 Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- (i) vigilanza sull'effettività del Modello 231;
- (ii) vigilanza sulle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- (iii) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di adeguatezza e funzionalità del Modello 231, sollecitandone, ove necessario, l'aggiornamento;
- (iv) approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società ("**Programma di Vigilanza**"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi; coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati, ivi incluse ispezioni a sorpresa; esame delle risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- (v) cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali, con gli organi sociali e con gli organismi di vigilanza delle società controllate;
- (vi) ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza per l'esercizio dei suoi compiti sono attribuite:

- la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico;
- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza. In caso di atti di importo superiore a 10.000,00 (diecimila) Euro annui complessivi, la necessità è comunicata al Presidente.

## **3.2 Flussi informativi**

### **3.2.1 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici, a carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello 231 e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti verso il vertice societario:

- (i) semestrale, nei confronti del Collegio Sindacale; a tale proposito è predisposto un rapporto semestrale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti; in tale occasione, sono organizzati incontri dedicati con il Collegio Sindacale; il rapporto semestrale è trasmesso al Presidente e, inoltre, ne è data informativa al Consiglio di Amministrazione;
- (ii) immediata, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, nei confronti del Collegio Sindacale previa informativa al Presidente.

### 3.2.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informativa obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società, ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.

Al riguardo, l'Organismo di Vigilanza:

- a) riceve dai primi riporti del Presidente, su base semestrale, una dichiarazione che confermi che le attività di controllo di primo livello svolte, nell'ambito delle rispettive funzioni, sono state dirette ad assicurare l'esecuzione delle Attività Sensibili, correlate ai Processi Aziendali di competenza, in linea con le previsioni degli strumenti normativi interni di riferimento, con evidenziazione delle eventuali criticità riscontrate e/o indicazioni di miglioramento;
- b) incontra, su base almeno semestrale:
  - la Funzione Risorse Umane, ai fini dell'esame dello stato di attuazione del Modello 231 nelle attività e strutture della Società, con particolare riferimento, ad esempio, al recepimento dei presidi di controllo del Modello 231 negli strumenti normativi interni di riferimento, alle attività di formazione dedicate al Modello 231, a eventuali contenziosi di natura giuslavoristica potenzialmente rilevanti ai fini del d.lgs. 231 del 2001 e modifiche rilevanti della struttura organizzativa della Società;
  - la Funzione Legale, al fine di esaminare le tematiche di *compliance* con riferimento, tra l'altro, a eventuali criticità e/o possibili indicazioni di miglioramento, nonché lo stato del contenzioso legale della Società; in tale ambito la Funzione per la Prevenzione e il Contrasto alla Corruzione trasmette, su base periodica quantomeno annuale, il verbale di riesame concernente le attività di verifica e monitoraggio previste dagli strumenti normativi interni in materia di anticorruzione;
  - il Responsabile della funzione amministrativa di Italgas, al fine dell'esame dei controlli inerenti la gestione delle risorse finanziarie;
- c) riceve dalla Funzione Internal Audit, in via continuativa, le segnalazioni ricevute nonché le valutazioni e i monitoraggi di competenza e condivide con quest'ultima, in quanto rilevanti, gli esiti delle proprie attività di verifica.

Come indicato anche al Paragrafo 5.7, ciascun manager o dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231, contattando tempestivamente l'Organismo di Vigilanza; i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti di Metano S. Angelo Lodigiano, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza attraverso gli appositi canali all'uopo predisposti; l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

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

### **3.3 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Tutti i documenti, le informazioni, le segnalazioni e i rapporti previsti nel Modello 231 sono conservati dall'Organismo di Vigilanza per il tramite della Segreteria Tecnica in un apposito archivio cartaceo e/o informatico. Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità e quant'altro disposto dal Modello, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

## CAPITOLO 4 DESTINATARI E RAPPORTI DEL MODELLO 231

### 4.1 Premessa

È data ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura di Metano S. Angelo Lodigiano, dei principi e dei contenuti del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza di Metano S. Angelo Lodigiano promuove e monitora le iniziative per la comunicazione e la formazione.

### 4.2 Destinatari del Modello 231

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati ai componenti degli organi sociali, al *management* e ai dipendenti di Metano S. Angelo Lodigiano, nonché a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di Metano S. Angelo Lodigiano (di seguito, i “**Destinatari**”).

### 4.3 Attività di formazione e comunicazione

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231. Metano S. Angelo Lodigiano si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del *management* e dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, e il loro contributo costruttivo all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

#### 4.3.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il Modello 231 è comunicato formalmente attraverso le competenti funzioni aziendali, a ciascun componente degli organi sociali. Ciascun componente sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti del Modello 231. La dichiarazione viene archiviata e conservata dalle competenti funzioni aziendali.

#### 4.3.2 Formazione e comunicazione

Il Modello 231 è diffuso a tutta la popolazione aziendale dalle competenti funzioni aziendali.

Il Modello 231 è affisso nelle bacheche aziendali nonché pubblicato sul sito internet della Società.

I principi e i contenuti del d.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione indirizzati a tutta la popolazione aziendale.

L'attività formativa ha, altresì, ad oggetto la struttura e l'operatività della Parte Speciale del Modello 231.

La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è condivisa con l'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali competenti.

L'effettiva partecipazione agli eventi formativi viene tracciata anche mediante strumenti informatici.

Sono, inoltre, definite, in base all'opportunità, iniziative di informazione mirata per la popolazione aziendale.

Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

#### **4.4 Comunicazione a terzi e al mercato**

In coerenza con quanto già previsto per il Codice Etico, i principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali Metano S. Angelo Lodigiano intrattiene relazioni contrattuali, anche tramite la pubblicazione sul sito internet di Metano S. Angelo Lodigiano. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con Metano S. Angelo Lodigiano è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

Al riguardo, con strumento normativo aziendale sono standardizzate, con riferimento a ciascuna categoria rilevante di controparti contrattuali, apposite clausole "responsabilità amministrativa e anticorruzione", che prevedono, tra le altre cose, l'impegno della controparte contrattuale a rispettare il Modello 231 e i rimedi in caso di inosservanza della clausola.



## 4.5 Rapporti con i Modelli 231 delle società controllate

Il Modello 231 rappresenta anche una raccolta di principi e un punto di riferimento per la definizione del modello di ciascuna eventuale società controllata, ferma restando la piena autonomia di ciascuna controllata nella predisposizione, adozione e revisione del proprio modello, alla luce delle peculiarità e della rispettiva realtà aziendale. Salvo quanto sopra, l'attività di predisposizione e revisione del proprio modello da parte di ciascuna società controllata terrà conto anche delle indicazioni e modalità attuative previste da Metano S. Angelo Lodigiano in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo.

Ciascuna società controllata istituisce un autonomo e indipendente organismo di vigilanza.

In coerenza con l'impostazione sopra descritta ciascuna società controllata adotta e/o aggiorna il proprio modello ai sensi di quanto sopra.

I rappresentanti indicati da Metano S. Angelo Lodigiano negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle joint-venture promuovono i principi e i contenuti del Modello 231 negli ambiti di rispettiva competenza.

La Società diffonde la promozione dei principi e contenuti del Modello 231 anche nelle società partecipate, ai consorzi e alle *joint-venture*.

### 4.5.1 Società non operative

Per società non operative si intendono nuove società controllate da Metano S. Angelo Lodigiano che siano inattive. Sono inattive le società per le quali sussistano i seguenti requisiti:

- irrilevanza dei conferimenti/acquisizioni di qualsiasi tipologia di immobilizzazione;
- irrilevanza delle risorse finanziarie;
- irrilevanza della struttura organizzativa.

Al venir meno di uno o più dei requisiti sopra elencati, ciascuna società adotta un proprio modello e istituisce un proprio organismo di vigilanza.

## CAPITOLO 5

### STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE E WHISTLEBLOWING

#### 5.1. Funzione del sistema disciplinare

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231 ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello 231 stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito è predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello 231 di cui il Codice Etico è parte integrante, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione.

L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

L'esercizio del potere disciplinare si conforma ai principi: (i) di proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato; e (ii) del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato.

L'Organismo di Vigilanza, fermo ogni potere di autonomo accertamento in conformità alla normativa vigente, segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello 231.

La Funzione Risorse Umane valuta l'applicazione delle sanzioni disciplinari e ne informa l'Organismo di Vigilanza.

#### 5.2. Violazione del Modello 231

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- (i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, nell'espletamento delle Attività Sensibili;
- (ii) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, nell'espletamento di attività connesse

alle Attività Sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:

- a. esponano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e/o;
  - b. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e/o;
  - c. siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001;
- (iii) il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per ragioni collegate, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- (iv) la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- (v) l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

Si precisa che costituisce violazione del Modello 231 la mancata osservanza - nell'espletamento delle Attività Sensibili - degli strumenti normativi interni di riferimento nelle quali sono recepiti i presidi di controllo.

### **5.3 Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai**

A ogni notizia di violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, la Funzione Risorse Umane, in linea con lo strumento normativo interno di riferimento, procede all'accertamento di presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti del Gruppo Italgas:

- (i) nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, sia accertata la violazione del Modello 231 o del Codice Etico, è individuata ai sensi dello strumento normativo interno succitato e irrogata dal Responsabile della Funzione Risorse Umane, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile;
- (ii) la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. Si terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa; del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare; della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001

- a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari previste dal contratto applicato sono:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

La Funzione Risorse Umane comunica l'irrogazione di tale sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

I rapporti di lavoro con i dipendenti che dovessero prestare la propria attività all'estero, anche a seguito di distacco, saranno disciplinati, secondo le norme della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali resa esecutiva con la legge 18 dicembre 1984, n. 975, nell'ambito degli Stati contraenti, nonché, al di fuori di tale ambito, dalle disposizioni che si rendano nel caso specifico alternativamente applicabili.

#### **5.4 Misure nei confronti dei dirigenti**

Alla notizia di una violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la violazione del Modello 231 da parte di uno o più dirigenti sia accertata ai sensi del precedente paragrafo 5.3. lett. (i), la società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e dal contratto applicabile, tenuto conto dei criteri ex paragrafo 5.3. lett. (ii). Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

#### **5.5 Misure nei confronti degli Amministratori**

Alla notizia di una violazione del Modello 231, nel caso in cui la violazione del Modello 231 (i) sia commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto,

assume, sentito il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione;

(ii) sia commessa da parte di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale assume, sentito l'Organismo di Vigilanza, i provvedimenti opportuni.

## **5.6 Misure nei confronti dei Sindaci**

Alla notizia di una violazione del Modello 231, nel caso in cui la violazione del Modello 231 (i) sia commessa da parte di uno o più Sindaci, il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, assume, sentito il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza, i provvedimenti opportuni; (ii) sia commessa da parte di tutti i Sindaci, il Consiglio di Amministrazione assume, sentito l'Organismo di Vigilanza, i provvedimenti opportuni.

## **5.7 Whistleblowing (L. n. 179/2017) e segnalazioni**

Metano S. Angelo Lodigiano garantisce l'istituzione di più canali di segnalazione, almeno uno dei quali con modalità informatiche, che consentano a chiunque di presentare segnalazioni circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, in merito a violazioni del Codice Etico e del Modello 231 di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte all'interno o per conto di Metano S. Angelo Lodigiano, assicurando attraverso i predetti canali, la riservatezza dell'identità del segnalante.

I predetti flussi informativi di cui alla precedente lettera potranno essere indirizzati a:

*Organismo di Vigilanza Metano S. Angelo Lodigiano S.p.A.  
Via Morzenti, 22/A -  
26866 Sant'Angelo Lodigiano (LO)*

oppure:

*organismo.di.vigilanza.metanosantangelo@italgas.it*

L'Organismo di Vigilanza trasmette a fini informativi alla Funzione di Conformità per la Prevenzione e il Contrasto della Corruzione tutte le segnalazioni riguardanti presunti fenomeni di corruzione.

## CAPITOLO 6 PRESIDI DI CONTROLLO

### 6.1 Quadro regolatorio

Il Gruppo Italgas è attivo principalmente nel settore della distribuzione del gas naturale soggetto alla regolazione dell'Autorità nazionale competente, al pari della Società, nonché nel settore idrico, dell'efficientamento energetico, dell'idrogeno, del biometano, della vendita del gas e dei servizi informatici.

La regolazione riguarda principalmente la determinazione dei ricavi consentiti e le relative tariffe, le regole di accesso e di erogazione dei servizi nonché i livelli di qualità dei servizi stessi, definendo, tra l'altro, l'insieme delle regole, trasparenti e non discriminatorie, per l'accesso e l'utilizzo dei servizi forniti da Italgas e controllate nonché dalla Società (ad esempio, i Codici di Rete).

Italgas e le controllate, al pari della Società, operano, quindi, in settori altamente regolati e, di conseguenza, si dotano di un impianto procedurale di dettaglio.

#### 6.1.1 Sistema Normativo di Metano S. Angelo Lodigiano

In coerenza col miglioramento continuo dell'efficacia e dell'efficienza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, la Società adotta il proprio Sistema Normativo.

Il Sistema Normativo si articola in tre livelli gerarchici:

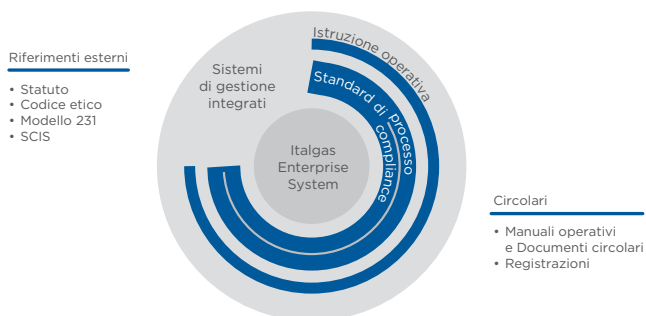
- primo livello: *Italgas Enterprise System* (IES);
- secondo livello: standard, suddivisi in standard di processo e standard di *compliance*;
- terzo livello: istruzioni operative.

All'interno del Sistema Normativo sono inoltre ricompresi, quale parte integrante dello stesso, i documenti appartenenti ai Sistemi di Gestione, ivi inclusi quelli in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, salute, sicurezza, ambiente e qualità:

- Politiche, Manuali e Piani di qualità (primo livello);
- standard di processo/standard di *compliance* e istruzioni operative (secondo e terzo livello).

Infine, sono previste le circolari per disciplinare tematiche specifiche.

Il Codice Etico e il Modello 231 sono riferimenti dell'*Italgas Enterprise System* (IES).



### 6.1.2 Normativa Anticorruzione

La normativa interna in materia di prevenzione e contrasto della corruzione è adottata allo scopo di fornire un quadro sistematico di riferimento delle norme e strumenti normativi interni in materia di anticorruzione.

Tale normativa, in coerenza con il Codice Etico di Italgas, proibisce ogni forma di corruzione con riferimento a qualsiasi soggetto pubblico o privato e introduce uno specifico sistema di regole finalizzate a garantire la *compliance* di Metano S. Angelo Lodigiano ai migliori standard internazionali nella lotta alla corruzione, anche a tutela della reputazione di Metano S. Angelo Lodigiano.

In particolare Metano S. Angelo Lodigiano, in conformità allo standard internazionale UNI ISO 37001: 2016:

- con la "Politica per la Prevenzione ed il Contrasto della Corruzione", ha fissato gli obiettivi e i principi regolatori del sistema di gestione per la prevenzione ed il contrasto della corruzione;
- ha introdotto la "Funzione di Conformità per la Prevenzione ed il Contrasto della Corruzione", al fine di assicurare un completo monitoraggio e la promozione del predetto sistema di gestione.

## 6.2 Presidi di controllo previsti dal Modello 231

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 presuppongono l'osservanza del Codice Etico<sup>15</sup>, che contiene, tra l'altro, gli standard generali di trasparenza<sup>16</sup>.

Tali presidi sono strutturati su **standard di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti negli strumenti normativi interni di riferimento. Tali strumenti normativi interni riportano l'indicazione, tra le normative di riferimento, del Modello 231.

## 6.3 Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici

Il documento *"Parte Speciale del Modello 231"* approvato ai sensi del capitolo 7, individua per ciascun Processo Aziendale le correlate Attività Sensibili, i reati applicabili e i relativi standard di controllo specifici.

I Processi Aziendali e le Attività Sensibili sono disciplinati da strumenti normativi interni nei quali le funzioni competenti assicurano il recepimento (a) degli standard generali di trasparenza previsti dal Codice Etico e (b) degli standard di controllo specifici volti a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili collegate ai medesimi processi.

Gli strumenti normativi interni di riferimento sono comunicati e diffusi dalle funzioni aziendali competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili. Ferma restando l'osservanza del Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello 231, il *management* e i dipendenti di Metano S. Angelo Lodigiano sono tenuti all'osservanza degli strumenti normativi interni.

L'Organismo di Vigilanza è informato in ordine all'adozione di nuovi strumenti normativi interni rilevanti o alle relative modifiche.

15 L'osservanza dei principi e dei contenuti del Codice Etico è richiesta anche in relazione alla prevenzione del delitto contro la persona ex legge n. 7 del 2006 (*"pratiche di mutilazione di organi genitali femminili"*). Tra l'altro, in ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

16 È attribuita allo standard generale di trasparenza "Segregazione delle attività" la seguente qualificazione:

- il principio della segregazione deve sussistere considerando l'attività sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza;
- la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.



## CAPITOLO 7

### REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

#### 7.1 Premessa

L'aggiornamento del Modello 231 si articola nella definizione di un progetto di aggiornamento.

#### 7.2 Criteri di definizione del progetto di aggiornamento

Si rende necessario procedere alla definizione del progetto di aggiornamento del Modello 231 in occasione (a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, (b) della revisione periodica del Modello 231 in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, (c) di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia e sull'adeguatezza preventiva del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore. L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

Il compito di promuovere l'aggiornamento del Modello 231 è attribuito al Presidente, già delegato alla sua attuazione, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza, in coerenza con la metodologia e i principi previsti nel Modello 231. Più in particolare:

- il progetto di aggiornamento viene predisposto e realizzato con il contributo di un team multifunzionale ("**Team 231**") composto dalla Funzione Legale e dalle funzioni di volta in volta individuate da quest'ultima sulla base delle specifiche tematiche oggetto del progetto di aggiornamento. Nell'ambito del progetto di aggiornamento sono individuate le attività necessarie per realizzare l'aggiornamento del Modello 231, con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione, con particolare cura nell'individuazione dei requisiti legali e normativi per il corretto aggiornamento del Modello 231, nonché per la modifica e/o integrazione delle Attività Sensibili e degli standard di controllo;
- i risultati del progetto di aggiornamento sono proposti dal Presidente al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione, sentito il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato dalla Funzione Legale sullo stato di avanzamento e sui risultati del progetto di aggiornamento nonché sull'attuazione delle azioni disposte.



Metano Sant'Angelo Lodigiano S.p.A.  
Sede Sociale  
Via Morzenti, 22/A  
26866 - Sant'Angelo Lodigiano (LO)

[www.metano-santangelo.it](http://www.metano-santangelo.it)

 **Metano**  
**S.Angelo Lodigiano**