



**PRINCIPI DI RIFERIMENTO  
PER L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE**

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

**– LINEE GUIDA –**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Acquirente Unico S.p.A. con delibera del 20 luglio 2016

## INDICE

<b>1</b>	<b>DEFINIZIONI.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>INTRODUZIONE.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....</b>	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>IL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DA AU .....</b>	<b>14</b>
	5.1 Composizione del Modello.....	14
	5.2 Obiettivi perseguiti da AU con l'adozione del Modello.....	15
	5.3 Adozione del Modello in AU.....	17
	5.4 Aggiornamento, modifiche ed integrazioni del Modello .....	18
	5.5 Attuazione del Modello .....	18
<b>6</b>	<b>L'ORGANO DI VIGILANZA .....</b>	<b>19</b>
	6.1 Identificazione dell'Organo di Vigilanza .....	19
	6.2 Funzioni e poteri dell'Organo di Vigilanza .....	19
	6.3 Cause di incompatibilità, ineleggibilità e decadenza .....	21
	6.4 Cessazione dall'incarico .....	22
	6.5 Reporting.....	23
<b>7</b>	<b>FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI VIGILANZA .....</b>	<b>23</b>
	7.1 Raccolta e conservazione delle informazioni .....	25
	7.2 Rapporti con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC).....	25
<b>8</b>	<b>PERSONALE: FORMAZIONE E INFORMAZIONE .....</b>	<b>25</b>
<b>9</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>26</b>
	9.1 Funzione del sistema disciplinare .....	26
	9.2 Violazione delle specifiche regole comportamentali espresse nelle procedure attuative del presente documento e del Codice Etico e relative sanzioni .....	26
	9.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	28
	9.4 Misure nei confronti dei dirigenti .....	28
<b>10</b>	<b>ALTRE MISURE DI TUTELA.....</b>	<b>29</b>
	10.1 Misure nei confronti degli amministratori.....	29
	10.2 Misure nei confronti dei collaboratori esterni.....	29
<b>11</b>	<b>CODICE ETICO .....</b>	<b>29</b>
<b>12</b>	<b>NORME E PROCEDURE AZIENDALI.....</b>	<b>30</b>
<b>13</b>	<b>CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>30</b>

## 1 DEFINIZIONI

- “AU”: Acquirente Unico S.p.A.;
- “d. lgs. 231/2001”: il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”.
- “GSE”: Gestore dei Servizi Elettrici S.p.A.;
- “Codice Etico”: codice etico adottato da AU;
- “OdV”: organismo di vigilanza ai sensi del d. lgs. 231/2001;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/ o per conto di AU;
- “Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati di AU (compresi i dirigenti);
- “Gruppo”: il GSE e le società da questi controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c.;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. 231/2001 approvate da Confindustria;
- “Modello”: i principi generali di riferimento per l’adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d. lgs. 231/2001;
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di AU;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di AU, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;
- “Processi Sensibili”: attività di AU nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal d. lgs. 231/2001.

## **2 INTRODUZIONE**

Il presente documento definisce i principi generali di riferimento per l'adozione di un modello organizzativo che la società Acquirente Unico S.p.A. ha inteso adottare in ragione di quanto disposto dal d. lgs. 231/2001. Il Modello è costituito da più documenti coordinati secondo quanto esposto al successivo paragrafo 5.

Il Modello adottato da AU è stato elaborato in ottemperanza a quanto richiesto dalle "Linee guida" adottate dalla controllante GSE, è con questo coordinato e ne riprende i criteri generali.

## **3 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche "Decreto") - entrato in vigore il 4 luglio 2001- è stato emanato sulla base di una delega legislativa ampia e con riferimento agli obblighi derivanti dalle direttive comunitarie sulla corruzione dei pubblici ufficiali.

Il Decreto introduce e disciplina la responsabilità cosiddetta "amministrativa" delle società (enti e imprese collettive, tra cui anche le società di diritto privato che esercitano un pubblico servizio in concessione) a seguito della commissione di determinati reati nell'interesse o a vantaggio della Società, da parte dei soggetti indicati ex art. 5 d. lgs. 231/2001<sup>1</sup>. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Viene quindi introdotto un sistema sanzionatorio autonomo degli enti in considerazione del fatto che, nell'ambito di illeciti commessi nell'attività d'impresa, la persona fisica non è quasi mai l'esclusivo autore dell'illecito ma, al contrario, il reato è talvolta espressione della politica aziendale o deriva da una "colpa" o carenza dell'organizzazione.

Quanto alla tipologia di reati che comportano la responsabilità amministrativa a carico degli enti, il Decreto, nel suo testo originario, si riferisce a illeciti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione quali: indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico, truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico, truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di

---

<sup>1</sup> Art. 5. *Responsabilità dell'ente*

1. L'ente e' responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

---

altro ente pubblico, corruzione per un atto d'ufficio, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, concussione, malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico.

Successivamente sono stati introdotti ulteriori articoli che comportano una responsabilità amministrativa a carico degli enti. Alla data di approvazione del presente documento tali articoli sono:

- **art. 24-bis<sup>2</sup>** “delitti informatici e trattamento illecito di dati”;
- **art. 24-ter<sup>3</sup>**: reati di: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazioni per delinquere di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.); Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.); Sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.); Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); delitti concernenti l'illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della l. 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a, numero 5, c.p.p.);
- **art. 25**: Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- **art. 25-bis<sup>4</sup>** reato di “falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento così come previsto dalla Legge 99 del 2009, art. 15”;
- **art. 25-bis.1**: i delitti contro l'industria e il commercio previsti dalla Legge n. 99 del 2009 art. 15: Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.); Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.); Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.); Illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.); Frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- **art. 25-ter<sup>5</sup>** reati per false comunicazioni sociali, fatti di lieve entità, non punibilità per particolare tenuità, false comunicazioni sociali delle società quotate<sup>6</sup> false comunicazioni

---

<sup>2</sup> Introdotto dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48 “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento intero*”.

<sup>3</sup> Introdotto dall'art. 2 della legge 94 del 2009: delitti di criminalità organizzata.

<sup>4</sup> Introdotto dall'art. 6, co 1, d.l 25 settembre 2001, convertito con modificazioni nella legge 23 novembre 2001 n. 409, recante “Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro”.

<sup>5</sup> Introdotto dall'art. 3, co 2, Decreto legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della riforma del diritto societario.

---

sociali in danno dei soci o dei creditori, impedito controllo; indebita restituzione dei conferimenti; illegale ripartizione degli utili e delle riserve; illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante; operazioni in pregiudizio dei creditori; formazione fittizia del capitale; indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori; illecita influenza sull'assemblea; agiotaggio; omessa comunicazione del conflitto d'interessi; ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza; corruzione tra privati.

- **art. 25-quater**<sup>7</sup> reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
- **art. 25- quater.1**<sup>8</sup> reati per pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **art. 25-quinques**<sup>9</sup> reati contro la personalità individuale previsti dalla sezione I del capo XII del libro II del codice penale (Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù– art. 600 c.p.; Prostituzione minorile – art. 600-bis c.p.; Pornografia minorile – art. 600-ter c.p.; Detenzione di materiale pornografico – art. 600-quater; Pornografia virtuale - art. 600 quater.1 c.p.; Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione – art. 600-quinques c.p.; Tratta e commercio di schiavi – art. 601 c.p.; Alienazione e acquisto di schiavi – art. 602 c.p.; Adescamento di minorenni - art. 609 undecies c.p.- commessi anche all'estero) di cui all'art. 25 quinques del d. lgs. 231/2001;
- **art. 25-sexies**<sup>10</sup> reati con finalità di abuso di mercato;
- **art. 25-septies**<sup>11</sup> reati di “Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro”;
- **art. 25-octies**<sup>12</sup> reati di “Riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio<sup>13</sup>”;

---

<sup>6</sup> L'art. 2622, false comunicazioni sociali delle società quotate, modificato dalla legge 27 maggio 2015 n. 69 non riguarda l'AU poiché non è una società quotata.

<sup>7</sup> Introdotto dall'art. 3, co 3, legge 14 gennaio 2003, n. 7.

<sup>8</sup> Introdotto dall'articolo 8, legge 9 gennaio 2006, n. 7.

<sup>9</sup> Introdotto dall'art. 5, co 1, legge 11 agosto 2003, n. 228.

<sup>10</sup> Introdotto dall'art. 9, co 3, legge 18 aprile 2005, n. 62.

<sup>11</sup> Introdotto dalla legge 3 agosto 2007, n. 123 “Testo Unico sulla sicurezza”.

<sup>12</sup> Introdotto in attuazione da parte del Governo della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.

<sup>13</sup> Introdotto in attuazione della legge del 15/12/2014 n. 186, Articolo 3

---

- **art. 25 novies:** i delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22/04/1941 n. 633, ai quali l'applicazione del D.Lgs. 231/01 è stata estesa con la Legge n. 99 del 2009;
- **art. 25-decies:** il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.), così come previsto dalla Legge 116 del 2009, art. 4;
- **art. 25-undecies<sup>14</sup>: i reati ambientali:**
  - ✓ uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
  - ✓ distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
  - ✓ scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137);
  - ✓ attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256);
  - ✓ inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs 152/06, art. 257);
  - ✓ violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/06, art. 258);
  - ✓ traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259);
  - ✓ attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260);
  - ✓ false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; Omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260-bis);
  - ✓ violazione dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione o dalle prescrizioni altrimenti imposte dall'autorità competenti (D. Lgs. 152/06, art. 279, comma 5)
  - ✓ importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);
  - ✓ violazione delle previsioni in tema di cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (Legge 549/1993, art. 3, comma 6)
  - ✓ inquinamento doloso (D.Lgs. 202/07, art. 8);

---

<sup>14</sup> Articolo aggiunto dal d.lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 e modificato dalla Legge del 22/05/2015 n. 68 Articolo 1

- ✓ inquinamento colposo (D.Lgs. 202/07, art. 9);
- ✓ inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- ✓ disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- ✓ delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies);
- ✓ traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies);
- **art. 25-duodecies<sup>15</sup>**: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Il Consiglio dell'Unione Europea, inoltre, con le due decisioni quadro, di seguito elencate, ha previsto che gli stati membri adottino – entro, rispettivamente, il 27 gennaio 2005 ed il 22 luglio 2005 – le misure necessarie al fine di perseguire, in sede penale:

- i comportamenti contrari alla tutela dell'ambiente (Consiglio UE, Decisione quadro del 27 gennaio 2003, 2003/80/GAI relativa alla protezione dell'ambiente attraverso il diritto penale);
- i fenomeni di corruzione nel settore privato (Consiglio UE, Decisione quadro del 22 luglio 2003, 2003/568/GAI, relativa alla corruzione nel settore privato).

In ogni caso, la responsabilità della società è collegata sempre e comunque al principio della legalità: cioè la società risponde solo se, in relazione al singolo reato, è espressamente prevista la responsabilità amministrativa della società con legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

La responsabilità amministrativa degli enti sorge anche in relazione ai reati transnazionali di cui agli articoli 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146, come modificata dall'articolo 64 del D.Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007, ovvero:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al DPR 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al DPR 9 ottobre 1990, n. 309);

---

<sup>15</sup> Articolo aggiunto dal d.lgs. n. 109/2012 del 16 luglio 2012



- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del testo unico di cui al D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p. );
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);

Ex art. 5, co 1, d. lgs. 231/2001, la responsabilità delle società è collegata a reati commessi da soggetti in posizione apicale e da soggetti in posizione subordinata agli apicali nell'interesse o vantaggio della società.

A tale proposito sono considerati dalla norma:

- **soggetti apicali** le persone con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo della stessa;
- **soggetti in posizione subordinata** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

La circolare interpretativa Assonime n. 68/02 specifica che, nell'ambito dei soggetti in posizione subordinata, la norma non si riferisce a tutti coloro che offrono prestazioni di lavoro all'ente, indipendentemente dalla mansione affidata, ma, tra questi, ai soli prestatori di lavoro che in ragione della mansione svolta, possono compiere uno dei reati per i quali la disciplina è prevista. Rientrano in quest'ambito anche i soggetti sottoposti all'obbligo di vigilanza da parte dei vertici della società o che agiscono in nome della società quali, ad es. fornitori, consulenti, collaboratori, parasubordinati, partners in operazioni di joint ventures.

Per i reati societari la norma fa invece riferimento solo ai reati commessi dai seguenti soggetti: "amministratori, direttori generali, liquidatori o persone sottoposte alla loro vigilanza", oltre al richiamo all'"amministratore di fatto".

La responsabilità della società<sup>16</sup> si configura solo se il reato è stato commesso nell'interesse o vantaggio della società. Ciò significa che non sussiste la responsabilità della società se la persona fisica ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (in cui il terzo non sia la Società o il Gruppo cui la stessa appartiene).

---

<sup>16</sup> la responsabilità dell'ente non sostituisce, bensì si aggiunge a quella della persona fisica autrice del reato.

La responsabilità amministrativa sarà esclusa anche nel caso in cui il soggetto in rapporto qualificato con l'impresa abbia agito – oltre che al di fuori dei poteri e delle funzioni a lui conferiti –, ponendo in essere un'azione arbitraria non riconducibile ad alcun interesse, politica o altra finalità dell'impresa.

Il Decreto, pur riferendosi ad una responsabilità di tipo “amministrativa”, individua una responsabilità di tipo penale nei punti in cui fa riferimento all'accertamento della responsabilità la cui competenza è del giudice penale e all'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice dell'azione criminosa.

Si è infatti introdotta una figura "ibrida" di responsabilità amministrativa della persona giuridica, valutata dal giudice penale in un processo a carico di un altro soggetto (persona fisica: es. amministratore, dirigente o dipendente) imputato di un reato tra quelli specificatamente previsti dalla legge in questione. Si tratta, perciò, di una responsabilità amministrativa accertata dal giudice penale secondo le regole del processo penale, in cui la società è equiparata all'imputato.

La responsabilità della società è connessa sostanzialmente all'azione di responsabilità penale dell'imputato; a quest'ultima, per esigenze di economia, efficienza e garanzia, è proceduralmente correlata anche se mantiene una propria autonomia nel senso che sussiste anche quando (a tale proposito si veda art.8 del d. lgs. 231/2001):

- l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. L'ente può rinunciare all'amnistia.

Le sanzioni previste per la società sono:

- **sanzioni pecuniarie** commisurate alla gravità del fatto e alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;
- **sanzioni interdittive** quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Si evidenzia che il giudice può sostituire la sanzione

interdittiva con la nomina di un commissario per la stessa durata che avrebbe avuto la sanzione qualora sussistano le condizioni per l'interdizione dell'attività di impresa, ma questa svolga un servizio pubblico o di pubblica necessità la cui interruzione potrebbe pregiudicare gravemente la collettività. Lo stesso criterio viene adottato nel caso l'interruzione dell'attività dell'ente possa provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione ma il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività potrebbe venire confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva (rilevante profitto più reiterazione). Collegata all'applicazione delle sanzioni interdittive è la pubblicazione della sentenza di condanna;

- **confisca del profitto** anche per equivalente.

E' prevista l'iscrizione della condanna nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative e la comunicazione della stessa all'autorità di controllo/vigilanza sulla società se esistente.

Occorre sottolineare tuttavia che la finalità del d. lgs. n. 231/2001 non è tanto quella di approntare un efficace sistema per sanzionare la commissione dei reati, bensì l'introduzione di sistemi di monitoraggio dell'agire imprenditoriale per prevenire la commissione degli stessi. Pertanto, il Decreto, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa, prevede cause specifiche di esonero da detta responsabilità.

In particolare, nel caso di reati commessi da **soggetti apicali**, ricorrendo tutti i presupposti per la configurazione della responsabilità, la società non risponde se dimostra che:

- a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (organo che, nelle società di piccole dimensioni, può essere lo stesso organo dirigente);
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione. Pertanto, il Modello deve permettere all'ente di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
  - evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero di Grazia e Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati. L'adozione di tali modelli predefiniti e passati al vaglio del Ministero della giustizia fornisce all'ente maggiori garanzie sulla valutazione di conformità degli stessi ai requisiti di legge ma non sottrae i modelli alla valutazione del Giudice penale circa l'idoneità e l'efficace attuazione del Modello per accertare l'eventuale responsabilità amministrativa dell'ente.

Nel caso invece di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale, la società risponde solo se l'accusa (Pubblico Ministero) prova che la commissione del reato da parte del sottoposto è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o

vigilanza. Tuttavia, l'indagine del P.M. trova un limite nell'espressa disposizione che esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza quando la società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire il reato della specie di quello verificatosi.

Anche in questo caso quindi assume rilevanza l'adozione ed efficace attuazione di un modello organizzativo preventivo idoneo.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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

Il soggetto deputato all'adozione del Modello è "l'organo dirigente", identificabile nel Consiglio di Amministrazione e nell'Amministratore Delegato, ai quali sono demandate le scelte strategiche.

L'adozione del Modello organizzativo costituisce una facoltà dell'ente e non un obbligo, pertanto la sua mancanza non espone, di per sé, l'ente ad alcuna sanzione o responsabilità, benché sia strumento necessario ma non sufficiente, per poter beneficiare dell'esimente dalla responsabilità.

#### **4 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA**

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del citato Decreto, Confindustria ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello di organizzazione, gestione e controllo utilizzando i processi di risk assessment e risk management e prevedendo le seguenti fasi:

1. identificazione dei rischi;
2. predisposizione e/o implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
  - a) codice etico;
  - b) sistema organizzativo;

- c) procedure manuali ed informatiche;
  - d) poteri autorizzativi e di firma;
  - e) sistemi di controllo e gestione;
  - f) comunicazione al personale e sua formazione. Dette componenti devono essere informate ai principi di:
    - verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
    - applicazione del principio di separazione delle funzioni;
    - documentazione dei controlli;
    - previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
    - autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza.
3. individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo e previsione di specifici flussi informativi da e per l'organismo di controllo;
4. possibilità di utilizzare le risorse utilizzate dall'OdV della Capogruppo, qualora la Società non ne possieda di proprie, purché abbia comunque nominato un proprio Organismo di Vigilanza.

Appare opportuno ricordare che Confindustria, nel 2014, ha emanato l'ultima versione aggiornata delle proprie "linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo", alle quali il presente Modello già si conforma.

## **5 IL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DA AU**

### **5.1 Composizione del Modello**

Il Modello adottato da AU si integra con quello della Capogruppo. Tuttavia è stato realizzato in modo che possa godere di una propria autonomia applicativa (fatte salve le funzioni demandate alla Capogruppo). E' costituito dal presente documento, denominato "Principi di riferimento", e da

singole “Sezioni Specifiche” differenziate in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto.

Il Modello organizzativo si completa con l'insieme delle procedure aziendali, il Codice Etico ed il Codice Disciplinare aziendale.

I Principi di riferimento illustrano e definiscono le motivazioni e le finalità dell'adozione del Modello in ambito AU, le sue componenti fondamentali e le modalità di gestione e aggiornamento.

La prima Sezione Specifica, denominata “Reati contro la pubblica amministrazione e altri reati”, richiama gli artt. 24, 24-bis, 25, 25-bis, 25 bis 1, 25-quater, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies e 25-duodecies del Decreto, ed in particolare le sanzioni previste dal codice penale.

La seconda Sezione Specifica, denominata “Reati societari”, trova applicazione per i reati richiamati dall'art. 25-ter, ed in particolare le sanzioni previste dal codice civile e da quello penale.

Potranno integrare il presente Modello, ulteriori sezioni specifiche relative ad altre tipologie di reati che, per effetto dell'introduzione di successivi articoli di legge, amplieranno le ipotesi di responsabilità amministrativa delle società.

## **5.2 Obiettivi perseguiti da AU con l'adozione del Modello**

AU, in linea con la missione aziendale definita dal d. lgs. 79/1999 e successivi atti normativi, ritenendo di primaria importanza assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a salvaguardia del proprio ruolo istituzionale e come controllata di Società che riveste il ruolo di concessionario esercente servizio pubblico, ha ritenuto di procedere all'adozione di un modello di organizzazione e di gestione (ex d. lgs. 231/2001) che, nei principi generali, sia in accordo con quello adottato dalla Capogruppo.

AU ritiene che la previsione normativa rafforzi ulteriormente l'importanza del rispetto di valori di tipo etico già perseguiti da AU. A tale proposito la Società ha approvato il proprio Codice Etico perché sia in linea con l'etica di Gruppo e contenga i principi generali richiesti per la formulazione di un valido Modello organizzativo. Il Consiglio d'Amministrazione l'ha adottato con delibera del 21 giugno 2006.

Il Modello adottato da AU tiene conto, delle prescrizioni del Decreto, delle linee guida elaborate in materia da Confindustria, delle direttive della Controllante e della “best practices” di prevenzione dei reati sviluppata in ambito internazionale.

Un ruolo fondamentale è ricoperto dal sistema di controllo interno già esistente presso il Gruppo GSE al momento dell'introduzione del d. lgs. 231/2001 e, partendo da esso, vengono identificati e sviluppati specifici strumenti rispondenti alle esigenze legislative, nonché conferita organicità al sistema di controllo interno stesso nella prospettiva richiesta dal Decreto.

In questo modo s'intende costituire un'evidenza, verso l'interno e verso i terzi portatori d'interesse, del modo in cui l'organo dirigente provvede alla gestione ed organizzazione delle risorse dell'ente per un'efficace prevenzione dei reati richiamati dal Decreto.

Il testo della norma richiama espressamente determinati argomenti che vengono riportati di seguito per punti:

- individuazione delle attività a rischio reato. In particolare, l'individuazione delle aree nelle quali possono astrattamente essere commesse le fattispecie di reato rilevanti ex D.Lvo 231/01, presuppone che all'interno della società siano vagliati tutti i processi aziendali. I risultati emersi dalla mappatura delle attività a rischio, che va costantemente aggiornata sia a seguito delle modifiche dei processi aziendali sia a seguito delle modifiche legislative in relazione al catalogo dei reati per i quali si applica la disciplina in parola, sono oggetto di specifica comunicazione periodica da parte dell'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione.

Con particolare riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, la società ha proceduto ad una attenta analisi finalizzata alla individuazione delle aree potenzialmente interessate non escludendo aprioristicamente alcun ambito di attività, potendo in via del tutto astratta, tale casistica di reati investire di fatto la totalità delle componenti aziendali.

Si segnala che le attività di sorveglianza sulla sicurezza e salute dei lavoratori sono svolte per conto dell'AU dalla Società Capogruppo GSE la quale in data 19 maggio 2009 ha conseguita la certificazione, confermata nel 2010 e nel 2011, richiesta volontariamente, del sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori in conformità alle normative internazionali vigenti (BS OHSAS 18001:2007), rilasciata dall'ente certificatore “Certi W – Business Partner Kiwa Italia S.p.A.”.



- identificazione dell'organismo dell'ente a cui è affidata la vigilanza e la definizione delle idonee modalità di azione;
- flusso informativo rilevante verso tale organismo;
- definizione di protocolli di comportamento e di attuazione delle decisioni nelle attività a rischio reato;
- sistema sanzionatorio dei comportamenti posti in essere dai dipendenti in violazione delle prescrizioni definite nel Modello;
- attività di formazione del personale, con particolare attenzione alle figure interessate alla gestione di attività a rischio.

Il Modello ha lo scopo di:

- informare coloro che operano in nome e per conto di AU nelle aree con attività sensibili, del rischio di incorrere in un illecito penale e amministrativo a carico dell'azienda, oltre che personale, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate;
- indicare quali siano i comportamenti illeciti attraverso i quali la Società potrebbe trarre profitto e come, per questi sussista, un rischio di tipo penale e amministrativo a carico di AU;
- richiamare i principi etico-sociali sui quali AU ha inteso basare la propria attività;
- costituire gli strumenti indicati dalla legge per consentire alla Società, di intervenire efficacemente per la prevenzione e contrasto degli illeciti.

### **5.3 Adozione del Modello in AU**

Il Consiglio di Amministrazione di AU, in data 21 giugno 2006, ha:

- confermato la composizione collegiale dell'Organo di Vigilanza (già deliberata il 21 dicembre 2004);
- adottato il presente "Modello di organizzazione e di gestione" corredato dalle "Sezioni specifiche".

La durata in carica dell' Organismo di Vigilanza è pari a quella del CdA, salvo operare in *prorogatio* sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza. Il CdA può confermare o variane la composizione.

Le linee guida organizzative sono state adottate sulla base di quelle già in uso presso il GSE così da garantire:

- A. il livello di standardizzazione dei protocolli a livello del Gruppo e l'uniformità delle metodologie e dei criteri di giudizio;
- B. il coordinamento delle attività di controllo in accordo con le politiche e strategie del Gruppo;
- C. l'operatività dell'Organismo di Vigilanza.

#### **5.4 Aggiornamento, modifiche ed integrazioni del Modello**

Come statuito a livello di Gruppo, il Modello organizzativo riceverà tutte le modifiche ed integrazioni introdotte dal GSE. L'Organo di Vigilanza del GSE e di AU si coordineranno per recepire le modifiche al Modello del Gruppo.

Le modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione di AU. Con il termine sostanziale si intendono le modifiche ed integrazioni rilevanti per la struttura ed il funzionamento del Modello quali ad esempio la variazione delle responsabilità dell'Organismo di Vigilanza e le modalità di approvazione del Modello.

L'Organo di Vigilanza di AU può apportare modifiche o integrazioni funzionali all'efficace applicazione del Modello che non costituiscano modifiche sostanziali dello stesso. Con il termine funzionale s'intendono le modifiche e integrazioni necessarie alla gestione operativa del Modello, quali ad esempio gli aggiornamenti della mappa delle aree a rischio e gli aggiornamenti dei protocolli di attuazione.

L'Organo di Vigilanza di AU ha la possibilità di apportare, previo benestare da parte dell'Organo di Vigilanza del GSE, eventuali integrazioni al Modello che siano funzionali alla sua efficace applicazione, nelle "parti specifiche" di competenza, o di emanare istruzioni apposite.

#### **5.5 Attuazione del Modello**

Il compito di attuare quanto disposto dal Modello organizzativo é demandato all'iniziativa dell'Organo di Vigilanza di AU che, per le attività sensibili a livello di Gruppo, si coordinerà con l'omologo Organo della Controllante.

## **6 L'ORGANO DI VIGILANZA**

### **6.1 Identificazione dell'Organo di Vigilanza**

Nell'ambito di AU il potere di nominare l'Organo di Vigilanza ed il compito di vigilare sul suo funzionamento è attribuito al Consiglio di Amministrazione della Società che delibererà, inoltre sulla proposta di eventuali modifiche e aggiornamenti al Modello stesso.

L'Organo di Vigilanza utilizza la Funzione Audit del GSE, che dispone di risorse dedicate, numericamente adeguate e professionalmente idonee, per l'attività di monitoraggio del Modello.

Inoltre, previa intesa con i vertici aziendali, si può avvalere delle professionalità presenti presso le proprie Direzioni ed Uffici per interventi specifici in relazione alle esigenze che, di volta in volta, si rendano necessarie.

### **6.2 Funzioni e poteri dell'Organo di Vigilanza**

L'Organo di Vigilanza si caratterizza per l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione. E' dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. All'OdV è demandato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e aggiornamento del Modello. In particolare deve curare:

- l'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, appositamente individuati nelle singole Sezioni Specifiche in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, in relazione alla struttura aziendale;
- l'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o normative comunicandone la necessità all'OdV della Controllante.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV di AU, sotto il coordinamento dell'OdV della società controllante GSE, il compito di:

- valutare periodicamente l'idoneità e la compatibilità con il Modello delle previsioni contenute nelle misure organizzativo-procedurali che disciplinano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società proponendo eventuali modifiche od integrazioni;

- valutare periodicamente l'idoneità dei processi di formazione ed attuazione delle decisioni della Società nei settori critici in relazione al rischio di commissione dei reati considerati dal d. lgs. 231/2001;
- valutare periodicamente l'idoneità dei controlli sulle attività svolte nei settori critici in relazione al rischio di reati considerati dal d. lgs. 231/2001;
- emanare istruzioni, modifiche ed integrazioni che si riferiscono alle specifiche attività di controllo cui l'Organo di Vigilanza è preposto, che siano funzionali all'efficace applicazione del Modello e che non costituiscano modifiche sostanziali del Modello stesso;
- proporre al Consiglio di Amministrazione di AU integrazioni o modifiche al Modello per quanto di sua competenza;
- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Sezioni Specifiche del Modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e della documentazione organizzativa interna inerente;
- predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria per il funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organo di Vigilanza o tenute a sua disposizione, nel perseguimento dell'efficacia del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Sezioni Specifiche del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.)

siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;

- sollecitare l'attivazione di procedimenti disciplinari presso gli organismi della Società competenti nel caso specifico.

Per l'espletamento delle attività di competenza l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

Nel processo di formazione del budget aziendale, il Consiglio di Amministrazione approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo potrà disporre in piena autonomia per lo svolgimento dei propri compiti ed attività (quali a titolo esemplificativo per l'acquisizione di materiale informativo, abbonamenti banche dati, partecipazioni a convegni ecc).

### **6.3 Cause di incompatibilità, ineleggibilità e decadenza**

Con riferimento alle cause di incompatibilità si evidenzia che i componenti dell'Organismo di Vigilanza non dovranno avere vincoli di parentela con il vertice della Società, né dovranno essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse.

Inoltre, i componenti dell'OdV devono attestare al momento della nomina, con apposita dichiarazione scritta, di non trovarsi nelle suddette condizioni di incompatibilità.

In corso d'incarico, qualora il Presidente o un componente dell'OdV incorra in una delle suddette situazioni ha l'obbligo di darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, il quale, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale poter far cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

Costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'OdV ovvero di decadenza nel caso in cui sopravvengano alla nomina:

- la richiesta di rinvio a giudizio in relazione ad uno dei reati previsti dal d. lgs n. 231/01;
- la condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, 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.

- l'interdizione o l'inabilitazione, il fallimento ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- una sentenza irrevocabile di condanna della Società ai sensi del d. lgs n. 231/01, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. "patteggiamento"), ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del d.lgs n. 231/01;
- una sentenza irrevocabile di condanna a carico dei componenti dell'OdV, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal d. lgs n. 231/01;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Costituiscono altresì ulteriori cause di decadenza dall'incarico:

- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza.

#### **6.4 Cessazione dall'incarico**

I componenti dell'OdV rimangono in carica secondo quanto indicato dal paragrafo 5.3 del presente documento.

Oltre alla scadenza del mandato, la cessazione della carica di componente dell'OdV avviene per dimissioni volontarie o per revoca.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun suo componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo che per giusta causa.

Per giusta causa di revoca dovranno intendersi le condizioni descritte nel precedente paragrafo.

---

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del componente dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi.

## **6.5 Reporting**

Sullo stato di attuazione del Modello l'OdV riferisce, su base periodica, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all'OdV della controllante GSE.

L'OdV stabilisce idonei canali informativi e di coordinamento con gli organismi deputati al controllo contabile, al controllo amministrativo ed al controllo sulla gestione (Collegio Sindacale e Revisori Esterni). Tali linee di riporto contribuiscono a fornire ulteriori garanzie sul funzionamento del Modello e sull'indipendenza dell'OdV nello svolgimento dei compiti a lui assegnati.

L'OdV può essere invitato a riferire in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Con cadenza periodica almeno annuale l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione un rapporto scritto sull'attuazione del Modello nel Gruppo evidenziando eventuali mancanze e azioni da intraprendere. Il rapporto contiene tra l'altro un resoconto delle segnalazioni ricevute nel corso del periodo di riferimento, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati.

## **7 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI VIGILANZA**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Sezioni Specifiche del Modello cui si rimanda, ogni altra informazione, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

L'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale utile a tal fine. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali attività che possano esporre l'azienda al rischio di reato.

All'OdV di AU viene comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed i relativi aggiornamenti.

In particolare devono essere trasmesse all'OdV di AU, , le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. lgs n. 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D lgs n. 231/01;
- i rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali diverse dall'Organo di Vigilanza, nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni critici rispetto all'osservanza delle norme del D lgs n. 231/01;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, copia del Documento di Valutazione dei Rischi, copia di eventuali report su ispezioni, ecc.) nonché in relazione a incidenti, infortuni, visite ispettive e/o ogni altra circostanza rilevante ai fini dell'applicazione del Modello;
- copia della reportistica inerente tentativi di violazione fraudolenta dei sistemi informatici aziendali sia dall'interno sia dall'esterno;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le risultanze delle verifiche svolte dalla Funzione Audit del GSE per accertare l'efficacia ed effettività del Modello organizzativo.

Anche le segnalazioni non ufficiali saranno trasmesse dall'OdV di AU all'OdV del GSE per cui:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività di AU o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da AU e dal Gruppo;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione. Le iniziative assunte al riguardo dovranno essere condivise con l'OdV del GSE che avrà il potere di avocare a sé la trattazione del caso;
- l'OdV di AU e l'OdV del GSE agiranno in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza



dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

E' prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati", allo scopo di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso gli Organi di Vigilanza.

### **7.1 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente Modello sono conservati dall' OdV in un apposito data base (informatico e cartaceo). L'accesso al data base è consentito - oltre che all'OdV - esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale ed a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione.

### **7.2 Rapporti con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC)**

L'OdV e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione coordinano il loro operato in un'ottica di sinergia nella prevenzione dei fenomeni corruttivi.

All'OdV è trasmessa la relazione che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) predispose a fine anno nonché tutte le informazioni inerenti alle segnalazioni giunte al RPC nell'esercizio delle proprie funzioni.

L'OdV trasmette, per opportuna conoscenza, al RPC la relazione annuale predisposta per il CdA e, in un'ottica di reciprocità, ogni informazione inerente a segnalazioni o evidenze di possibile commissione di un reato di corruzione in proprio possesso.

## **8 PERSONALE: FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal Direttore delle Risorse Umane e Servizi Generali di GSE (che attualmente gestisce la formazione anche in AU, in forza del contratto di servizio con AU) in collaborazione con l'OdV ed è articolata nel modo di seguito indicato, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- per tutto il personale: informativa nella lettera di assunzione e successiva formazione nell'ambito dei corsi di introduzione al Gruppo GSE (per i neoassunti); momenti formativi per tutti i dipendenti eventualmente con formazione a distanza di tipo e-learning, accesso a

una sezione del sito intranet dedicata all'argomento e aggiornata dall' OdV, e-mail di aggiornamento quando necessario;

- per il personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente (in aggiunta a quanto previsto al punto precedente): seminario iniziale in fase di avvio del Modello e successivi incontri periodici di aggiornamento.

Apposite informative sono fornite ai soggetti terzi con i quali AU collabora, inserendole, di norma nei testi contrattuali, in relazione alle politiche adottate da AU sulla base del presente Modello.

## **9 SISTEMA DISCIPLINARE**

### **9.1 Funzione del sistema disciplinare**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d. lgs. 231/2001 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione), applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, completa gli strumenti d'azione messi a disposizione da AU per garantire l'applicabilità del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

Qualora si ravvisi un comportamento contrario all'etica e alle prescrizioni ex d. lgs. 231/2001, contenute nelle presenti Linee Guida, l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni sarà indipendente dall'esperimento e dall'esito dell'eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta illecita.

### **9.2 Violazione delle specifiche regole comportamentali espresse nelle procedure attuative del presente documento e del Codice Etico e relative sanzioni**

In considerazione del sistema delle relazioni sindacali in essere e dell'articolato normativo già esistente ed applicabile al personale del gruppo GSE, si conferma l'apparato sanzionatorio già codificato e riportato nel CCNL.

Si è, quindi, provveduto ad individuare (al paragrafo 9.3. del Modello) i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello e del Codice Etico della Società.

Fermi restando gli obblighi per la società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono di seguito esemplificativamente elencati:

1. violazione, da parte del dipendente, di procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel presente documento (ad es., inosservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico o del codice comportamentale;
2. violazione di procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel presente documento o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle regole adottate in conformità al presente documento, che espongano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati;
3. adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel presente documento o ai principi del Codice Etico, diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati;
4. adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel presente documento o delle regole contenute nel Codice Etico, tali da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d. lgs. 231/2001.

I provvedimenti sanzionatori che la Società riterrà di dover adottare nei confronti del dipendente saranno proporzionate al ruolo ricoperto, al livello di responsabilità ed autonomia all'interno dell'organizzazione, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari, alla gravità del medesimo, ed all'accertamento di colpa o dolo nel compimento del reato.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'OdV e del Vertice aziendale che è il responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, eventualmente su segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Oltre a quanto sopra previsto in linea di principio, le singole infrazioni punibili e le relative sanzioni irrogabili verranno stabilite in apposito documento da affiggere in luogo accessibile a tutti, in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato.

### **9.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole di condotta stabilite dalla Società ai fini della prevenzione dei reati di cui al d. lgs. 231/2001, e delle procedure interne previste dal presente Modello, sono sanzionati secondo quanto stipulato a livello di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente, valevole per i lavoratori addetti al sistema elettrico, in forza del disposto di cui all'art. 57 CCNL, che recita testualmente: "1. Oltre che alle norme del presente Contratto, i lavoratori devono uniformarsi a tutte quelle altre che potranno essere stabilite dalle Aziende, purché esse non siano limitative dei diritti derivanti ai lavoratori stessi dal presente Contratto. Tali norme in ogni caso devono essere portate a conoscenza dei lavoratori con ordini di servizio od altro mezzo".

Le sanzioni disciplinari nei riguardi di detti lavoratori dipendenti sono irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL (v. art. 25 CCNL "Provvedimenti disciplinari" e "Criteri di correlazione").

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del Vertice aziendale.

### **9.4 Misure nei confronti dei dirigenti**

Costituiscono illeciti tali da giustificare il recesso di AU dal vincolo contrattuale con il dirigente:

- la mancata vigilanza sulla corretta applicazione del Codice Etico;
- la mancata vigilanza, da parte degli Organi Sociali e del management societario, sull'osservanza delle procedure interne e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi del Modello organizzativo;

- la violazione del Codice Etico, delle procedure interne e delle regole comportamentali applicabili direttamente al personale dirigente;
- l'adozione di comportamenti non conformi alla condotta richiesta ai dirigenti con riferimento ai principi del Modello di organizzazione e gestione adottato, nell'espletamento di attività relative ai Processi Sensibili.

La società provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'adozione degli opportuni provvedimenti in conformità a quanto stabilito nel vigente CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

## **10 ALTRE MISURE DI TUTELA**

### **10.1 Misure nei confronti degli amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori di AU, l'OdV della società informerà il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per l'adozione delle opportune iniziative previste dalla normativa vigente.

L'OdV dovrà informare tempestivamente l'omologo OdV del GSE che provvederà a riferire agli organi sociali del GSE per l'adozione delle opportune iniziative nell'ambito del Gruppo.

### **10.2 Misure nei confronti dei collaboratori esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D lgs. n. 231/01 potrà determinare, secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

## **11 CODICE ETICO**

AU ha aggiornato il proprio Codice Etico al fine di ottemperare alle prescrizioni ex d. lgs. 231/2001.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico di AU e della Capogruppo, ferme restando le diverse finalità che Codice Etico e Linee Guida al Modello organizzativo si propongono. Sotto tale profilo il Codice Etico è applicabile

autonomamente e sul piano generale da parte di AU. Il Codice Etico esprime i principi di comportamento che sono tenuti a osservare coloro che agiscono in nome e per conto del GSE – in virtù delle leggi civili e penali vigenti, con particolare riferimento ai doveri generali di correttezza, diligenza e buona fede nell'esecuzione del contratto, di cui agli artt. 1175, 1176 e 1375 c.c. – al fine di garantire il rispetto dei valori di imparzialità, indipendenza, riservatezza e trasparenza, riconducibili all'etica propria del pubblico servizio.

Il rispetto del Codice è, inoltre, parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del dipendente nei confronti del datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del codice civile e dell'art. 57 del CCNL 24 luglio 2001.

Il Modello, diversamente, risponde alle prescrizioni ex d. lgs. 231/2001 ed è finalizzato a trattare organicamente gli strumenti posti a disposizione dell'azienda per prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, se commessi a vantaggio dell'azienda, comportano una responsabilità amministrativa per la persona giuridica di AU.

## **12 NORME E PROCEDURE AZIENDALI**

L'insieme delle norme e procedure aziendali, nella loro configurazione attuale e successivi aggiornamenti, costituisce parte integrante del Modello della Società.

AU istituisce una raccolta centralizzata delle procedure di gruppo elaborate dalle Direzioni competenti al fine di agevolarne la diffusione e l'aggiornamento. L'Organo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sulla corretta applicazione delle norme e procedure aziendali, per quanto rilevante ai sensi del d. lgs. 231/2001 e successive normative collegate.

A tal riguardo si evidenzia che le procedure e/o le relative integrazioni rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001, devono essere trasmessi all'OdV per le considerazioni di sua competenza, dopo la pubblicazione sul sito intranet aziendale.

## **13 CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del d. lgs. 231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche legislative e delle linee guida di Confindustria ispiratrici del Modello;

- violazioni del Modello o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno concernere anche esperienze di pubblico dominio riguardanti altre società del settore) che evidenzino carenze non riscontrate precedentemente;
- cambiamenti della struttura organizzativa che derivino da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività dell'impresa.

Si tratta di un'attività d'importanza particolarmente rilevante in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

Sul presupposto dell'attribuzione della responsabilità dell'adozione del Modello organizzativo in capo all'organo dirigente, specificamente prescritta dal D lgs n. 231/01 in esame (art. 6 co. 1 lett. a), il compito di disporre l'aggiornamento e adeguamento del Modello e, dunque, del presente documento, dovrà essere riconosciuto in capo al medesimo organo che ha disposto l'iniziale adozione del Modello e quindi al Consiglio di Amministrazione.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dal d. lgs. 231/2001 (art. 6 co. 1 lett b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare al Presidente del Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza, che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze dell'impresa.

Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall' OdV all'Amministratore Delegato che le sottoporrà al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione finale.