



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

*ai sensi del Decreto Legislativo
8 giugno 2001 n. 231 e successive modificazioni ed integrazioni*

Aggiornato dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48
Aggiornato dall'articolo 2 comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n. 94
Aggiornato dall'articolo art. 15, comma 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99
Aggiornato dall'articolo art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116

PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del Gestore dei Mercati Energetici S.p.A. con
Deliberazione del 24 marzo 2010

INDICE

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1 | DEFINIZIONI | 3 |
| 2 | INTRODUZIONE | 5 |
| 3 | IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 | 5 |
| 4 | LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA | 13 |
| 5 | IL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DAL GME | 14 |
| 5.1 | Composizione del Modello..... | 14 |
| 5.2 | Obiettivi perseguiti dal GME con l'adozione del Modello..... | 14 |
| 5.3 | Adozione del Modello nel GME..... | 16 |
| 5.4 | Aggiornamento, modifiche ed integrazioni del Modello | 17 |
| 5.5 | Attuazione del Modello | 18 |
| 6 | L'ORGANO DI VIGILANZA | 18 |
| 6.1 | Identificazione dell'Organo di Vigilanza | 18 |
| 6.2 | Cause di ineleggibilità ed incompatibilità | 18 |
| 6.3 | Cessazione dall'incarico | 19 |
| 6.2 | Funzioni e poteri dell'Organo di Vigilanza..... | 20 |
| 6.3 | Reporting..... | 22 |
| 7 | FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI VIGILANZA | 22 |
| 7.1 | Raccolta e conservazione delle informazioni | 24 |
| 8 | PERSONALE: FORMAZIONE, INFORMAZIONE E VALUTAZIONE | 24 |
| 9 | SISTEMA DISCIPLINARE | 25 |
| 9.1 | Funzione del sistema disciplinare | 25 |
| 9.2. | Presupposti del sistema sanzionatorio applicabile..... | 25 |
| 9.3 | Sanzioni per i lavoratori dipendenti..... | 26 |
| 9.4 | Misure nei confronti dei dirigenti | 29 |
| 10 | ALTRE MISURE DI TUTELA | 29 |
| 10.1 | Misure nei confronti degli amministratori..... | 29 |
| 10.2 | Misure nei confronti dei collaboratori esterni..... | 29 |
| 11 | CODICE ETICO | 30 |
| 12 | NORME E PROCEDURE AZIENDALI | 30 |
| | 13 PROGRAMMA DI PRIMA APPLICAZIONE E CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO | 31 |
| 13.1 | Prime applicazioni del Modello | 31 |
| 13.2 | Aggiornamento e adeguamento del Modello..... | 31 |

1 DEFINIZIONI

- “AEEG”: Autorità per l’energia elettrica ed il gas;
- “Assonime”: l’associazione fra le società italiane per azioni;
- “Codice Etico”: codice etico adottato dal GME;
- “Confindustria”: la principale associazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/ o per conto del GME;
- “Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati del GME (compresi i dirigenti);
- “GME”: Gestore del Mercati Energetici S.p.A.;
- “GSE”: Gestore dei Servizi Energetici - GSE S.p.a.;
- “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, come successivamente modificato ed integrato, 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, come successivamente modificato ed integrato;
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale del GME;
- “OV”: organismo di vigilanza ai sensi del d. lgs. 231/2001, come successivamente modificato ed integrato;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;

- “Processi Sensibili”: attività del GME 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, come successivamente modificato ed integrato.
- “Partner”: controparti contrattuali del GME, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;

2 INTRODUZIONE

Il presente documento definisce i principi generali di riferimento per l'adozione di un modello organizzativo che la società Gestore dei Mercati Energetici S.p.A. ha inteso adottare in ragione di quanto disposto dal d. lgs. 231/2001 del 2001, come successivamente modificato ed integrato, (*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*). Il Modello è costituito da più documenti coordinati secondo quanto esposto al successivo paragrafo 5.

Il Modello adottato dal GME è stato elaborato in ottemperanza a quanto richiesto dalle "Linee guida" elaborate da Confindustria (V. infra pag. 11) ed è ispirato ai criteri generali delle "Linee guida" adottate dal GSE.

3 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 - entrato in vigore il 4 luglio 2001 e successivamente modificato ed integrato - (di seguito anche "Decreto") 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 a seguito della commissione o del tentativo di commissione di determinati reati nell'interesse o a vantaggio della Società, da parte dei soggetti indicati ex art. 5 d. lgs. 231/2001¹. 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.

¹ 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.

Quanto alla tipologia di reati che comportano la responsabilità amministrativa a carico degli enti, il Decreto, nel suo testo originario - artt. 24 e 25 - 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 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**² “delitti informatici e trattamento illecito dei dati”;
- **art. 24 - ter**³ “delitti di criminalità organizzata”
- **art. 25-bis**⁴ reato di “falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segno di riconoscimento così come previsto dalla Legge 99 del 2009, art. 15”;
- **art. 25 - bis**⁵ “delitti contro l'industria e il commercio”
- **art. 25-ter**⁶ reati per false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, 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, aggrottaggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- **art. 25-quater**⁷ reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;

² Introdotta dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48,.

³ Introdotta dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94

⁴ Introdotta 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” e successivamente modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99.

⁵ Introdotta dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99.

⁶ Introdotta 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.

⁷ Introdotta dall'art. 3, co 3, legge 14 Gennaio 2003, n. 7.

- **art. 25- quater.⁸** reati per pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- **art. 25-quinques⁹** reati contro la personalità individuale previsti dalla sezione I del capo XII del libro II del codice penale (riduzione in schiavitù – 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; iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione – art. 600-quinquies c.p.; tratta e commercio di schiavi – art. 601 c.p.; alienazione e acquisto di schiavi – 602 c.p.); commessi anche all'estero come previsto dall'art. 604 c.p.);
- **art. 25-sexies¹⁰** reati con finalità di abuso di mercato;
- **art. 25- septies¹¹** 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- octies¹²** reati per ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- **art. 25 - novies¹³** “delitti in materia di violazione del diritto d'autore”
- **art. 25 - novies¹⁴** “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria”

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.);
- Associazione di tipo mafiosa (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);

⁸ Introdotto dall'articolo 8, legge 9 gennaio 2006, n. 7

⁹ Introdotto dall'art. 5, co 1, legge 11 Agosto 2003, n. 228.

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

¹¹ Introdotto dall'articolo 9 , legge 3 agosto 2007, n. 123

¹² Introdotto dall'articolo 63, d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231

¹³ Introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99

¹⁴ Introdotto dalla legge 3 agosto 2009, n. 116

- 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 e ss.mm.ii., 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".

Con riferimento ai reati societari di cui agli art. 2621 e 2622 del c.c. (false comunicazioni sociali) a seguito della modifica introdotta dall'art. 30 della legge 28 dicembre 2005 n. 262, soggetti attivi del reato possono essere oltre a quelli sopra indicati, anche i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari.

Il GME, pertanto, con ordine di servizio n. 1/2008 ha adottato “Le linee guida sul ruolo del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari in ambito GME S.p.A.” al fine di rafforzare il rispetto delle norme poste a tutela della correttezza delle comunicazioni sociali.

La responsabilità della società¹⁵ 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).

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, configura una responsabilità “quasi penale” pur riferendosi espressamente ad una responsabilità di tipo “amministrativa” (ciò allo scopo di salvaguardare almeno formalmente il principio generale sancito dall'art. 27 della Costituzione secondo il quale la responsabilità penale è personale). Sintomi del carattere semi penalistico di tale responsabilità sono rintracciabili nei punti in cui si fa riferimento all'accertamento della responsabilità da parte 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 e ss.mm.ii.):

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

¹⁵ la responsabilità dell'ente non sostituisce, bensì si aggiunge a quella della persona fisica autrice del reato.

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 e ss.mm.ii. 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 i 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 in posizione subordinata** sottoposti, quindi, 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 l'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.

Appare opportuno ricordare che Confindustria in data 31 marzo 2008 ha emanato la versione aggiornata delle proprie “linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo”. Il Ministero ha ritenuto adeguata tale ultima versione elaborata da Confindustria.

5 IL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DAL GME

5.1 Composizione del Modello

Il Modello adottato dal GME è 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, il sistema organizzativo ed autorizzativo

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

La Sezione Specifica, denominata “Reati contro la pubblica amministrazione ed altri reati”, trova applicazione per i reati richiamati dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis 1, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies e 25-novies del Decreto, previsti dal codice penale. La seconda Sezione Specifica, denominata “Reati societari”, richiama l’articolo 25-ter ed in particolare le sanzioni previste dal codice civile e dal codice 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 dal GME con l’adozione del Modello

Il GME, 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 e ss. mm. ii.) che, nei principi generali, sia in accordo con quello adottato dalla Capogruppo.

Il GME ritiene che la previsione normativa rafforzi ulteriormente l’importanza del rispetto di valori di tipo etico già perseguiti dal GME. A tale proposito la Società ha modificato 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 lo ha adottato, nel suo testo originario, con delibera del 21/02/2006 e modificato ed integrato con delibera del 28 marzo 2008.

Il Modello adottato dal GME tiene conto, delle prescrizioni del Decreto, delle linee guida elaborate in materia da Confindustria, ed è ispirato ai criteri generali delle "Linee Guida" adottate dal GSE e alle "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 si 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.

- E' stato, inoltre, analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie al fine di accertare che esso sia basato su specifici principi di controllo quali:
 - la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo
 - la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni

- il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo (richiesta di disposizione di pagamento specificamente formalizzata, autorizzazione della funzione competente, controllo della corrispondenza tra bene ricevuto e bene ordinato, verifica pagamento, controllo fattura ed inserimento in contabilità)
 - la documentazione dei controlli svolti;
-
- 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 del GME 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 del GME;
- richiamare i principi etico-sociali sui quali il GME 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 nel GME

Il Consiglio di Amministrazione del GME, ha:

- adottato con delibera del 21 febbraio 2006 il “Modello di organizzazione e di gestione” nel suo testo originario ;
- determinato la composizione collegiale dell’Organo di Vigilanza.

Le linee guida organizzative sono state adottate anche in considerazione di quelle già in uso presso la Controllante 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.

Il Modello è stato successivamente modificato ed integrato con delibera del 28 marzo 2008.

5.4 Aggiornamento, modifiche ed integrazioni del Modello

Come statuito a livello di Gruppo, il Modello organizzativo recepirà tutte le modifiche ed integrazioni introdotte dalla Capogruppo. L’Organo di Vigilanza del GSE e di GME 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 GME. 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 del GME può apportare modifiche o integrazioni funzionali all’efficace applicazione del Modello che non costituiscano modifiche sostanziali dello stesso. Con il termine funzionale si intendono le modifiche ed 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 del GME ha inoltre la possibilità di apportare, 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 e demandato all'iniziativa dell'Organo di Vigilanza del GME che, per le attività sensibili a livello di Gruppo, si coordinerà con l'omologo Organo del GSE.

6 L'ORGANO DI VIGILANZA

6.1 Identificazione dell'Organo di Vigilanza

Nell'ambito del GME 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 sulla proposta di eventuali modifiche e aggiornamenti al Modello stesso.

La durata in carica dell'Organo di Vigilanza è pari a quella del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina del medesimo Organo. L'Organo di Vigilanza rimette il mandato nelle mani del nuovo CdA. Tuttavia, l'Organismo di Vigilanza, salve le dimissioni dei singoli componenti per motivi diversi dalla scadenza naturale, esercita le sue funzioni fino a quando il CdA non abbia nominato il nuovo Organismo.

L'Organo di Vigilanza, come individuato dal Consiglio di Amministrazione, dispone di risorse dedicate, numericamente adeguate e professionalmente idonee, utilizzate anche a tempo parziale per l'attività di monitoraggio da prescegliere nell'ambito delle risorse presenti all'interno delle Direzione Audit della Controllante.

Inoltre, previa intesa con i Vertici aziendali, potrà avvalersi del supporto delle Direzioni/Unità aziendali del GME per gli interventi specifici di pertinenza di ciascuna Direzione/Unità aziendale del GME stesso in relazione alle esigenze che, di volta in volta, si renderanno necessarie.

Nell'espletamento dei propri compiti e delle proprie funzioni, l'OdV eserciterà un'attività continuativa, avvalendosi della collaborazione della funzione Audit della Controllante o dell'Unità del GME facente funzione di Audit, nonché, previo accordo con i Vertici aziendali, della collaborazione di consulenti esterni, nel limite di spesa stabilito nella stessa misura e con le stesse regole praticate dalla società Capogruppo.

6.2 Cause di ineleggibilità ed incompatibilità

Con riferimento alle cause di ineleggibilità ed incompatibilità si evidenzia che:

- i componenti dell'Organismo 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, ad esclusione del rapporto di lavoro professionale;
- non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna - anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal Decreto.

Qualora il Presidente o un componente dell'Organismo incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

6.3 Cessazione dall'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo per giusta causa.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, 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;
- 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;
- una sentenza irrevocabile di condanna della società ai sensi del Decreto, 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 Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;

- 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.

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 membro dell'Organismo di Vigilanza.

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

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'OV 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. Su di un piano più operativo è affidato all'OV del GME, 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 e ss. mm. ii.;
- valutare periodicamente l'idoneità dei controlli sulle attività svolte nei settori critici in relazione al rischio di reati considerati dal d. lgs. 231/2001 e ss. mm. ii.;

- 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 del GME 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'OV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

6.3 Reporting

Sullo stato di attuazione del Modello l'OV riferisce, su base periodica, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OV 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'OV nello svolgimento dei compiti a lui assegnati.

L'OV 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 annuale l'OV trasmette al Consiglio di Amministrazione un rapporto scritto sull'attuazione del Modello evidenziando eventuali mancanze e azioni da intraprendere. Il rapporto contiene tra l'altro un resoconto delle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OV e dagli altri soggetti interessati.

7 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI VIGILANZA

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OV, 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'OV 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'OV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali attività che possano esporre l'azienda al rischio di reato.

All'OV del GME viene comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed i relativi aggiornamenti.

Devono essere trasmesse all'OV del GME, le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- 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 Decreto;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio copia del Documento di Valutazione dei Rischi redatto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione 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.

Ad integrazione del suddetto sistema di reporting devono intendersi quali elementi qualificanti del sistema di controllo sui flussi finanziari le comunicazioni periodiche predisposte dall'Unità Amministrazione Finanza e Controllo (su base trimestrale), in merito all'assenza di criticità emerse nella sua attività .

Anche le segnalazioni non ufficiali saranno trasmesse all'OV del GME per cui:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività del GME o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal GME e dal Gruppo;
- l'OV 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
- l'OV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti 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'OV in un apposito data base (informatico e cartaceo). L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OV .

8 PERSONALE: FORMAZIONE, INFORMAZIONE E VALUTAZIONE

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal Direttore del Personale di GSE (che attualmente gestisce la formazione anche in GME in forza del contratto di servizio con il GSE) in collaborazione con l'OV 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 tipo *e-learning*, accesso a una sezione del sito intranet dedicata all'argomento e aggiornata dall'OV, 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 il GME collabora, inserendole, di norma nei testi contrattuali, in relazione alle politiche adottate dal GME sulla base del presente Modello.

In relazione all'applicazione del Decreto, il Direttore del Personale definisce, in collaborazione con l'OV, opportune modalità di identificazione e segnalazione di situazioni anomale qualora si manifestino in fase di selezione e assunzione del personale o di applicazione dei criteri di valutazione per la progressione di carriera.

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 e con finalità deterrenti) applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività e la serietà del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società. Nell'ambito del complesso ed articolato Modello 231 adottato dalla Società, si ritiene pacifico che violazioni alle disposizioni ivi contenute ledano il rapporto di fiducia instaurato con il GME e possano di conseguenza comportare l'adozione di azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

È importante sottolineare, inoltre, come la concreta irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinda dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La parte del Modello 231 del GME che contempla il codice comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, è portata a conoscenza dei dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

9.2. Presupposti del sistema sanzionatorio applicabile

In considerazione del sistema delle relazioni sindacali in essere e dell'articolato normativo già esistente ed applicabile al personale del gruppo GSE, si è ritenuto di confermare l'apparato

sanzionatorio già codificato e riportato nel CCNL che conferma l'art. 35 del C.c.l. 1° agosto 1979 come integrato dal Verbale di Accordo del 28 luglio 1982 "Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari".

Si è, quindi, provveduto ad individuare (al punto 9.3. del Modello 231) i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello e del Codice etico della Società.

A titolo esemplificativo, in ordine di gravità crescente, sono riportati i seguenti comportamenti:

- a) violazione, da parte del dipendente, di procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse a processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice etico o del codice comportamentale;
- b) violazione di procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel Modello o nel Codice etico o adozione, nell'espletamento di attività connesse a processi sensibili, di comportamenti non conformi alle regole adottate in conformità al Modello, che espongano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati;
- c) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel Modello o ai principi del Codice etico, diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati;
- d) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel Modello 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.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

L'Amministratore Delegato è il responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione dell'OV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

9.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Si riportano, come combinato disposto tra le previsioni del Modello e il sistema disciplinare

richiamato dal Verbale di Accordo del 28 luglio 1982, le sanzioni irrogabili al personale dipendente nei vari casi di violazione alle disposizioni del Modello.

Il comportamento del lavoratore dipendente che viola le regole previste dal Modello è **illecito disciplinare** in quanto violazione della regolamentazione e normativa definita dalla Società.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle indicate dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) modulate in una scala di gravità crescente a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate.

In particolare, il lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal Modello, è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla società o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:

a) *rimprovero verbale o scritto;*

b) *multa;*

c) *sospensione dal servizio e dalla retribuzione;*

d) *licenziamento con corresponsione dell'indennità di preavviso;*

e) *licenziamento senza corresponsione dell'indennità di preavviso.*

a) rimprovero verbale o scritto

Ai sensi di quanto indicato al punto I°.6 del codice disciplinare adottato dall'Azienda, il lavoratore che *“non osserva le disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo”*, ivi comprese quindi anche tutte le disposizioni previste dal Modello ovvero – ai sensi del punto I°.12 del suddetto codice - *“non esegue con la dovuta diligenza la prestazione lavorativa”* adottando quindi un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, **incorre nel provvedimento di rimprovero verbale o scritto.**

b) multa

Ai sensi del punto II°.7 del codice disciplinare, il lavoratore, che *“commette più volte una delle mancanze previste dal paragrafo I°; prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata”* ossia che, avendo già posto in essere una delle condotte indicate dal precedente punto a) del presente documento, persista nella violazione delle prescrizioni contenute nel Modello

ovvero continua ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, **incorre nel provvedimento della multa**, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta non osservanza di specifiche disposizioni aziendali.

c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione

Ai sensi dei punti III°1 e III°11 del codice disciplinare, il lavoratore che, nel violare le disposizioni previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nell'area a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo *“deliberatamente atti comunque idonei ad arrecare effettivo pregiudizio al servizio”, “arrecando danno o determina una situazione oggettiva di pericolo per (...) l'integrità dei beni della Società”,* **incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione**, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda.

Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persiste nella violazione delle disposizioni del Modello ovvero procedure continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

d) licenziamento con corresponsione dell'indennità di preavviso

Ai sensi dei punti IV°1 e IV°7 del codice disciplinare, il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello 231, arrecando un *“notevole danno (...) all'integrità dei beni societari”* ovvero *“compie, con dolo o colpa grave, atti comunque idonei ad arrecare notevole danno alla Società”,* tanto da determinare la possibile applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale, **incorre nel provvedimento del licenziamento con corresponsione dell'indennità di preavviso**.

Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, persiste nella violazione delle disposizioni previste dal presente Modello o continui a adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso.

e) licenziamento senza corresponsione dell'indennità di preavviso

Ai sensi del punto V°6 del codice disciplinare, il lavoratore che, nell'espletamento di attività nelle

aree a rischio, compie atti che procurano un grave pregiudizio per l'Azienda, *"tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti"*, esponendo la stessa alla concreta applicazione a proprio carico di misure previste dal Decreto, **incorre nel provvedimento del licenziamento senza corresponsione dell'indennità di preavviso.**

9.4 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle disposizioni previste dal presente Modello o nel caso di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società applicherà al personale dirigente lo stesso modello procedimentale di contestazione dell'illecito adottato per la generalità del personale dipendente, riservandosi di valutare le misure disciplinari più idonee da adottare, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'Azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal decreto 231/01.

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 del GME, l'OV della società informerà il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per l'adozione delle opportune iniziative previste dalla normativa vigente.

L'OV dovrà informare tempestivamente l'omologo OV 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 Decreto 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

Il GME ha aggiornato il proprio Codice Etico al fine di ottemperare alle prescrizioni ex d. lgs. 231/2001 e ss. mm. ii..

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico del GME 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 del GME. Il Codice Etico esprime i principi di comportamento che coloro che agiscono in nome e per conto del GME sono tenuti ad osservare – 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 18 luglio 2006.

Il Modello, diversamente, risponde alle prescrizioni ex d. lgs. 231/2001 e ss. mm. ii. 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 del GME.

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.

Il GME istituisce una raccolta centralizzata delle procedure elaborate dalle Unità 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 ss. mm. ii. e successive normative collegate.

13 PROGRAMMA DI PRIMA APPLICAZIONE E CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

13.1 Prime applicazioni del Modello

Il Modello organizzativo richiede un apposito Programma operativo di recepimento delle innovazioni in ragione dell'impatto con la struttura organizzativa complessa del GME. Tale programma individuerà la metodologia da utilizzare, le attività da compiere ed i tempi da osservare per rendere operativo il Modello organizzativo. Ciò comporta che tutti i soggetti coinvolti nella realizzazione, contribuiscano all'attuazione di tutte le misure previste, in conformità alle prescrizioni ed agli obiettivi della disciplina introdotta dal d. lgs. 231/2001 e ss. mm. ii..

Il programma prevede, inoltre, la costituzione di un gruppo di lavoro operativo, composto dal responsabile della Direzione Internal Audit del GSE e dai responsabili di ciascuna funzione aziendale del GME. Questi ultimi, in particolare, avranno il compito di elaborare le specifiche procedure o di modificare e/o di aggiornare le procedure in già essere, previste in attuazione dei principi espressi nel presente documento con riferimento ai Processi Sensibili di rispettiva competenza, partendo dall'analisi delle carenze rilevate sull'attuale Modello di funzionamento del GME.

Le "bozze" delle procedure da adottare e/o delle relative integrazioni dovranno essere sottoposte all'Organo di Vigilanza, per un parere obbligatorio e ma non vincolante. L'Organo di Vigilanza si pronuncerà, fornendo le proprie indicazioni anche ai fini del coordinamento e della necessaria coerenza con i principi ispiratori contenuti nel presente documento.

A seguito del parere positivo espresso dall'OV le procedure verranno sottoposte al vaglio definitivo dell'Amministratore Delegato del GME; in caso di parere sfavorevole dell'OV le procedure verranno sottoposte dall'OV al Consiglio di Amministrazione, accompagnate da un'apposita relazione illustrativa.

13.2 Aggiornamento e adeguamento del Modello

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del Decreto 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 di 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 Decreto 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 Decreto (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'OV all'Amministratore Delegato che le sottoporrà al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione finale.