

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Revisione approvata dal CdA nella riunione del 18 ottobre 2018

Documento di esclusiva proprietà di Nord Energia SpA
Vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 18 Ottobre 2018

INDICE

GLOSSARIO	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.....	4
1.1 I CARDINI DELLA NORMATIVA	4
1.2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ	5
1.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ.....	6
1.4 I REATI E GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI “PRESUPPOSTO” DELLA RESPONSABILITÀ.....	7
1.5 IL SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO DAL DECRETO	8
1.6 LE CONDIZIONI PER L’ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	10
1.7 VICENDE MODIFICATIVE DELL’ENTE.....	11
1.8 REATI COMMESSI ALL’ESTERO	13
1.9 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL’ILLECITO	13
1.10 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI	14
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L’ASSETTO ORGANIZZATIVO DI NORD ENERGIA S.P.A.....	15
2.1 NORD ENERGIA S.P.A.	15
2.2 L’ASSETTO ISTITUZIONALE.....	16
2.3 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ	17
2.4 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	19
2.5 ASSETTO ORGANIZZATIVO.....	21
2.6 RAPPORTI INFRAGRUPPO	21
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI NORD ENERGIA S.P.A.....	22
3.1 I DESTINATARI DEL MODELLO.....	23
3.2 FINALITÀ DEL MODELLO	23
3.3 IL PROGETTO DI NORD ENERGIA S.P.A. PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO 231	24
3.4 IL CONTENUTO DEL MODELLO 231	25
3.5 RAPPORTO TRA MODELLO 231 E CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	26
3.6 ILLECITI RILEVANTI PER LA SOCIETÀ.....	26
3.7 ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E INTEGRAZIONE DEL MODELLO 231.....	27
4. L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
4.1 REQUISITI DELL’ODV.....	28
4.2 COMPOSIZIONE, NOMINA, DURATA	30
4.3 REVOCA E CAUSE DI SOSPENSIONE	30
4.4 TEMPORANEO IMPEDIMENTO.....	31
4.5 COMPITI DELL’ODV	32
4.6 FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	34
4.6.1 FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL VERTICE AZIENDALE.....	34
4.6.2 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L’ODV	34
4.6.3 INFORMATIVA DA E VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA CAPOGRUPPO	36
5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	36
6. SISTEMA SANZIONATORIO	38

6.1 PREMESSA.....	38
6.2 ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI	38
6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI (QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI)	39
<i>6.3.1 Sanzioni disciplinari</i>	<i>40</i>
6.4 DIRIGENTI	42
<i>6.4.1. Sanzioni disciplinari.....</i>	<i>43</i>
6.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI	44
6.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI	44
6.7 INFORMAZIONE.....	44
CRONOLOGIA DEGLI AGGIORNAMENTI E DELLE REVISIONI DEL MODELLO 231 DI NORD ENERGIA S.P.A.	46

PARTE GENERALE

Glossario

Attività o processi sensibili (anche “a Rischio”): attività o processi aziendali della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.

Codice Etico e di Comportamento: Codice Etico e di Comportamento del Gruppo FNM e adottato dalla Società.

Collaboratori: soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ovvero che intrattengono con la Società altri rapporti di natura professionale a carattere non subordinato, sia continuativi sia occasionali, nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Consulenti: soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Decreto o Decreto 231: 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*”, e successive modificazioni e integrazioni.

Dipendenti: tutti i soggetti aventi con la Società un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato¹.

Incaricato di pubblico servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

Linee Guida Confindustria: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate nella loro ultima versione il 31 luglio 2014.

¹ Si intendono compresi i rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa nonché a progetto, per le fattispecie escluse dall’applicazione degli artt. 61 e ss. del D.Lgs. 276/2003.

Modello 231 o Modello: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed i suoi allegati, nonché tutti i documenti che ne formano parte integrante.

Organismo di Vigilanza (anche "Organismo" o "OdV"): Organo dell'Ente previsto dall'art. 6 del Decreto dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento

Organi Sociali: sia il Consiglio di Amministrazione sia il Collegio Sindacale della Società.

P.A.: la Pubblica Amministrazione italiana e/o estera, inclusi i relativi funzionari, i soggetti incaricati di pubblico servizio e il Pubblico Ufficiale.

Pubblici ufficiali: ai sensi dell'art. 357 del codice penale, sono "coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

Reati presupposto: fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/01, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.

Società: Nord Energia S.p.A..

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Soggetti Subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

TUF: Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 c.d. "Testo unico della finanza".

TUS: Decreto Legislativo 09 aprile 2008, n. 81 c.d. "Testo unico sulla sicurezza".

1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 I cardini della normativa

Il Decreto legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 (di seguito il "Decreto 231" o il "Decreto") disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (definite anche "Enti") in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da parte di:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione

- dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "Apicali");
- soggetti "Sottoposti" alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

Il Decreto 231 ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Tale responsabilità, pur definita dal legislatore come "amministrativa", presenta i caratteri della responsabilità penale, poiché è derivante da reato, viene accertata con le garanzie del procedimento penale, e comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività).

La responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto, è autonoma e, come tale, si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Le disposizioni previste dal Decreto non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la "nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia".

Il D. Lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione "La responsabilità penale è personale" – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale"².

² In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili all'ente.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità

La commissione di uno dei reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

Vi sono, infatti, ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva richiedono che:

- il fatto di reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'ente possono essere: a) soggetti con funzioni di amministrazione, gestione e direzione (c.d. soggetti in posizione apicale) dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche solo di fatto, la gestione e il controllo dell'ente; b) soggetti sottoposti alla direzione e al controllo da parte dei soggetti apicali (c.d. soggetti subordinati).

In particolare, nella categoria dei soggetti apicali possono essere fatti rientrare gli amministratori, i direttori generali, i rappresentanti legali, ma anche, per esempio, i preposti a sedi secondarie, i direttori di divisione o di stabilimento. Anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sedi distaccate devono essere considerati soggetti apicali.

Alla categoria dei soggetti in posizione subordinata appartengono tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali e che, in sostanza, eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici. Possono essere ricondotti a questa categoria tutti i dipendenti dell'ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'ente, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Per il sorgere della responsabilità dell'ente è poi necessario che il fatto di reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

In ogni caso, l'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

I criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'ente. La responsabilità dell'ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati standard adeguati di sana gestione e di controllo attinenti alla sua

organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un addebito formale, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

Il Decreto esclude, infatti, la responsabilità dell'ente, nel caso in cui, prima della commissione del reato, l'ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un «modello di organizzazione, gestione e controllo» (il Modello) idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello opera quale esimente sia se il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia se sia stato commesso da un soggetto subordinato. Tuttavia, per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una sorta di presunzione di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se l'ente dimostra che:

- il Consiglio di Amministrazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per i reati commessi dai soggetti subordinati, l'ente risponde solo se venga provato che «la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza» che gravano tipicamente sul vertice aziendale.

Anche in questo caso, comunque, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, prima della commissione del reato, esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ed esonera l'ente da responsabilità.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un obbligo giuridico, è quindi l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato e, in definitiva, per vedersi riconosciuta l'esenzione dalla responsabilità stabilita dal Decreto (c.d. esimente).

1.4 I reati e gli illeciti amministrativi “presupposto” della responsabilità

Il Decreto inizialmente prevedeva la predetta responsabilità per i soli reati commessi contro la Pubblica Amministrazione e contro il suo patrimonio. Le condotte illecite rilevanti si sono progressivamente ampliate e possono attualmente compendiarsi nelle seguenti “famiglie” di reati (per il dettaglio degli articoli attinenti a ciascuna famiglia di reato si rimanda al testo del D. Lgs. 231/01).

- **DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE** (art. 24 Decreto)
- **REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI** (art. 24-*bis* Decreto)
- **DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA** (art. 24-*ter* Decreto)
- **REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO** (art. 25-*bis* Decreto)
- **DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO** (art. 25-*bis.1* Decreto)
- **REATI SOCIETARI** (art. 25-*ter* Decreto)
- **DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO** (art. 25-*quater* Decreto)
- **PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI** (art. 25-*quater.1* Decreto)
- **DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE** (art. 25-*quinquies* del Decreto)
- **REATI DI ABUSO DI MERCATO** (art. 25-*sexies* del Decreto)
- **REATI TRANSNAZIONALI** (art. 10 – Legge 16 marzo 2006, n. 146)
- **REATI DI OMICIDIO COLPOSO O DI LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO** (art. 25-*septies* Decreto)
- **REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ' DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO** (art. 25-*octies* Decreto)
- **DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE** (art. 25-*novies* Decreto)
- **INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA** (art. 25-*decies* Decreto)
- **REATI AMBIENTALI** (art. 25-*undecies* Decreto)
- **IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE** (art. 25-*duodecies* Decreto)
- **RAZZISMO E XENOFOBIA** (art. 25- *terdecies* Decreto)

1.5 Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto

Il Decreto prevede a carico degli Enti un severo e articolato regime sanzionatorio, composto da i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote”: il Giudice penale stabilisce l’ammontare delle sanzioni pecuniarie nell’ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse. Tale meccanismo assicura l’efficacia della sanzione in relazione al caso concreto: da un lato il giudice stabilisce il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’ente, nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; dall’altro lato, fissa l’importo della quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente (art. 11 del Decreto).

Le **sanzioni interdittive** possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato per le quali siano espressamente previste e per le ipotesi di maggior gravità purché ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) l’ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti³.

Si traducono nell’interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale, nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell’illecito, nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), nell’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell’eventuale revoca di quelli concessi e nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

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

³ Art. 13, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. n. 231/2001. A tale proposito, Si veda anche l’art. 20 D. Lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale “*Si ha reiterazione quando l’ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.*” Circa il rapporto fra le norme sopra menzionate, si veda De Marzo, *op. cit.* “Enti e responsabilità da reato – Le leggi commentate”, 1315: “In via alternativa, rispetto ai requisiti di cui alla lett. a) [dell’art. 13, n.d.r.], la lett. b) individua, come presupposto per l’applicazione delle sanzioni interdittive espressamente previste dal legislatore, la reiterazione degli illeciti. Ai sensi dell’art. 20, la reiterazione si verifica quando l’ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva. In questo caso, la commissione dei reati nonostante l’intervento di una condanna che abbia, in modo ormai irrevocabile, sancito la precedente violazione di legge, dimostra le indicate propensione o tolleranza verso la consumazione dei reati, senza che occorra indugiare sull’entità del profitto conseguito e sull’analisi dei modelli organizzativi adottati. Ciò che emerge in ogni caso è la consapevolezza che l’ordinario apparato sanzionatorio pecuniario (ed eventualmente anche interdittivo, qualora già in occasione degli illeciti precedenti siano state verificate le condizioni di cui alle lettere a) o b) dell’art. 13, comma 1) non è stato in grado di operare come efficace deterrente rispetto ad un’azione irrispettosa del fondamentale canone della legalità”.

organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

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

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

1.6 Le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa

Il Decreto attribuisce valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dagli Enti a prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della predetta normativa.

Nel caso in cui il reato o l'illecito amministrativo sia commesso da un soggetto "Apicale" l'ente non risponde se prova:

- l'adozione efficace e preventiva (anteriore al momento di commissione del reato) di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire il reato commesso;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, al quale sono state delegate le attività di vigilanza sul funzionamento e di osservanza del Modello 231, nonché il periodico aggiornamento dello stesso;
- l'elusione fraudolenta del modello di organizzazione e gestione nella commissione del reato;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il legislatore ha peraltro indicato le esigenze cui devono rispondere i modelli di organizzazione, gestione e controllo. Segnatamente:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

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

L'Ente, altresì, non risponde se gli "Apicali" o i "Sottoposti" hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

1.7 Vicende modificative dell'ente

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda⁴.

In caso di trasformazione, (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D. Lgs. n. 231/2001).

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

⁴ Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte: da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente e, dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al Decreto afferma "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice nella commisurazione della sanzione pecuniaria terrà conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi⁵. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. n. 231/2001)⁶; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

⁵ Art. 32 D. Lgs. n. 231/2001: “Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso”. La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001 chiarisce che “La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato”.

⁶ Art. 33 del D. Lgs. n. 231/2001: “Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda”. Sul punto la Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001 chiarisce: “Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente”.

1.8 Reati commessi all'estero

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero (art. 4 D. Lgs. n. 231/2001) .

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)⁷ e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

⁷ Art. 7 c.p.: *“Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana”*. Art. 8 c.p.: *“Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.”* Art. 9 c.p.: *“Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.”* Art. 10 c.p.: *“Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.”*

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo⁸. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. n. 231/2001).

1.10 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata a:

- *Linee Guida di Confindustria per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001*, nell'ultima versione approvata nel marzo 2014 e dichiarata idonea dal Ministero della Giustizia al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del Decreto;

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di adeguate procedure.
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e di Comportamento e delle procedure previste dal Modello;
- Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza,
 - professionalità,
 - continuità di azione.

⁸ Art. 38, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001: “*Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.*” Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del D. Lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale “*Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità*” (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

- Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.
- Possibilità, nell'ambito dei gruppi societari, di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, purché siano rispettate le seguenti condizioni:
 - in ogni controllata sia istituito il proprio Organismo di Vigilanza con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità (fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni);
 - l'Organismo di Vigilanza istituito presso la controllata potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, delle risorse allocate presso l'analogo organismo della capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa;
 - i dipendenti dell'Organismo di Vigilanza della capogruppo, nell'effettuazione dei controlli presso altre società del gruppo, assumono la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata, riportando direttamente all'Organismo di Vigilanza di quest'ultima, con i vincoli di riservatezza di un consulente esterno.

Al fine di poter fornire uno strumento utile e adeguato alla normativa in evoluzione, le Linee Guida sono in continua fase di aggiornamento.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

2. Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo di Nord Energia S.p.A.

2.1 Nord Energia S.p.A.

Nord Energia è stata costituita nel corso del 2002, nell'ambito di un progetto di joint venture, ed è attualmente partecipata da Ferrovie Nord Milano S.p.A. e da SPE Società per Partecipazioni Energetiche S.A..

Nord Energia è proprietaria della linea di interconnessione Mendrisio-Cagno che collega l'Italia con la Svizzera, la c.d. "Merchant Line" (in seguito anche solo "ML"). La ML è un interconnettore realizzato con l'intervento di soggetti non appartenenti alla categoria degli operatori di rete nazionali.

L'attività di Nord Energia S.p.A. consiste nello sfruttamento commerciale dei diritti relativi alla linea di interconnessione Mendrisio – Cagno

Nord Energia fa parte del Gruppo FNM. La Società è soggetta alla Direzione e

Coordinamento di FNM S.p.A., ai sensi degli artt. 2497 e ss c.c..

Inoltre, NordCom e FerrovieNord svolgono talune attività per Nord Energia disciplinate da appositi contratti intercompany.

2.2 L'assetto Istituzionale

Assemblea dei soci

L'Assemblea, regolarmente costituita, rappresenta tutti i soci e le sue deliberazioni, prese in conformità della legge e dello Statuto, obbligano gli stessi anche se non intervenuti o dissenzienti.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, ovvero, in caso di sua mancanza o rinuncia, dalla persona eletta con il voto della maggioranza dei presenti.

L'Assemblea è ordinaria e straordinaria a norma di legge.

Le deliberazioni dell'Assemblea ordinaria sono prese con le maggioranze richieste dalla legge, salvo quanto infra previsto per la nomina delle cariche sociali.

L'Assemblea straordinaria delibera sempre con voto favorevole di più dell'80% del capitale sociale.

Sono di esclusiva competenza dell'Assemblea ordinaria, ai sensi dell'art. 2364 del codice civile:

- l'approvazione del bilancio;
- la nomina e la revoca degli amministratori, dei sindaci, del Presidente del Collegio Sindacale e il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti;
- la determinazione del compenso degli amministratori e dei sindaci;
- la deliberazione sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
- tutte le delibera affidate dalla legge o dallo statuto alle sue competenze.

Consiglio di Amministrazione

Ai sensi dell'art. 18 dello Statuto, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre o da cinque membri, che durano in carica per il periodo fissato dalla deliberazione assembleare di nomina, sino ad un massimo di tre esercizi e sono rieleggibili.

La gestione della Società spetta esclusivamente all'organo amministrativo, il quale compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

Sono, inoltre, attribuite all'organo amministrativo le seguenti competenze:

- a) delibera di fusione nei casi di cui agli articoli 2505 e 2505-bis del codice civile;
- b) istituzione e soppressione di sedi secondarie;
- c) riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;
- d) trasferimento della sede sociale in altro comune del territorio nazionale.

Collegio Sindacale

Ai sensi dell'art. 24 dello Statuto, il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e da due sindaci supplenti, nominati e funzionanti a norma di legge. I sindaci effettivi e supplenti devono possedere i requisiti di legge.

L'Assemblea nomina il Presidente del Collegio Sindacale.

Revisore contabile

Ai sensi dell'art. 26 dello Statuto, la revisione legale dei conti è svolta da un revisore legale o da una società di revisione legale iscritti nell'apposito registro.

L'Assemblea, su proposta motivata del Collegio Sindacale, conferisce l'incarico di revisione legale dei conti ad una società di revisione legale iscritta nell'apposito albo speciale, determinandone il relativo corrispettivo. L'incarico per la revisione legale dei conti ha durata conforme alle disposizioni normative di volta in volta applicabili con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di durata dell'incarico.

2.3 Gli strumenti di governance della Società

Gli strumenti di governo che garantiscono il funzionamento di Nord Energia, sviluppati internamente possono essere così riassunti:

- **Statuto** – strumento che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- **Sistema delle deleghe e delle procure** – strumenti che stabiliscono, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la Società e, attraverso il sistema di deleghe, le responsabilità. Per quanto di rilevanza ai fini del Decreto la Società provvede ad: i) aggiornare costantemente il relativo prospetto (presente nella directory aziendale dedicata) a seguito di modifiche e/o integrazioni delle deleghe dei poteri; ii) valutare periodicamente la possibilità di rivedere il sistema istituendo, in taluni casi, firme abbinata di due procuratori o in abbinata con un Dirigente/Funziionario della Società al fine di un ulteriore rafforzamento del sistema di controlli; iii) implementare e mantenere un flusso informativo formalizzato verso tutte le strutture, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti. Tale flusso dovrà essere rivolto anche a soggetti terzi quali ad esempio gli istituti di credito, etc..
- **Organigramma** – strumento atto a definire e comunicare la struttura organizzativa e la ripartizione delle fondamentali responsabilità / attività.
- **Contratti di servizio** – documentazione organizzativa che regola formalmente le

prestazioni di servizi intercompany definendo, tra l'altro, l'oggetto delle prestazioni erogate e i relativi corrispettivi.

- **Sistema di Procedure** – sistema normativo volto a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.
- **Codice Etico e di Comportamento del Gruppo FNM** – documento che esplicita i principi etici e di deontologia che il Gruppo FNM riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società. È composto da due sezioni:
 - Sezione I, “Carta dei Principi”, in cui sono espressi i valori e i principi cui Nord Energia intende conformarsi: i “Destinatari” dovranno considerarla come una “bussola” che consente loro di orientarsi correttamente nell'esercizio delle proprie attività;
 - Sezione II, “Codice di Comportamento”, individua regole di comportamento più specifiche, che dovranno essere rispettate da tutti i “Destinatari”.
- **Sistema Anticorruzione FNM** - Lo scopo del Sistema Anticorruzione è quello di vietare e prevenire qualsiasi condotta corruttiva, conformemente al principio di “zero tolerance” della corruzione. Per conseguire tale scopo, il Sistema Anticorruzione definisce i principi e le regole da seguire per garantire il rispetto delle Leggi Anticorruzione ed integra il Codice Etico e i Modelli 231 delle società del Gruppo. Il Sistema Anticorruzione si applica alla Capogruppo FNM e a tutte le società del Gruppo FNM e ha come destinatari tutte le Persone del Gruppo FNM, le Terze Parti rilevanti e tutti coloro che operano in nome o per conto delle società del Gruppo FNM. Il Sistema Anticorruzione non ha pertanto come ambito di applicazione e come destinatari società diverse da quelle appartenenti al Gruppo FNM. Tuttavia la Capogruppo FNM userà la propria influenza, per quanto ragionevole secondo le circostanze, affinché tutte le società e gli enti in cui le società del Gruppo FNM detengono partecipazioni anche non di controllo rispettino gli standard definiti nel Sistema Normativo Interno che compongono il Sistema Anticorruzione; in ogni caso, i rappresentanti del Gruppo designati in tali società o enti si adopereranno per promuovere il rispetto di tali standard. Il Sistema Anticorruzione comprende un insieme organico di obiettivi articolati su tre livelli: strategici, organizzativi, operativi. Nello specifico gli obiettivi strategici sono gli obiettivi generali del Sistema, fissati dalla Politica Anticorruzione, il cui perseguimento è compito di tutte le Società del Gruppo FNM. Essi consistono nel: (i) ripudiare e prevenire la corruzione, secondo il principio di “zero tolerance”; e (ii) assicurare il rispetto di tutte le normative anticorruzione applicabili alle attività del Gruppo, (iii) garantire l'impegno per il continuo miglioramento del Sistema, (iv) assicurare l'autonomia e l'indipendenza della Funzione Compliance e (v) demandare l'applicazione dei principi contenuti nel Sistema a ciascun manager e dipendente del Gruppo FNM. Gli obiettivi organizzativi fissati dalla Politica Anticorruzione, consistono nell'attuazione di tutte le misure organizzative ivi previste, in particolare nella: (i) implementazione delle Procedure

rilevanti per il Sistema Anticorruzione che regolano le attività a rischio; (ii) osservanza delle stesse ed espletamento dei controlli stabiliti; realizzazione di tutte le attività formative e disciplinari previste dalla Politica; (iv) individuazione dei meccanismi per il monitoraggio e miglioramento del Sistema Anticorruzione e per il coordinamento con il Sistema di Controllo Interno. Gli obiettivi organizzativi previsti dalla Politica Anticorruzione sono identificati e pianificati tenendo conto di tutti i fattori di contesto e dei fattori di rischio e devono essere coerenti con gli obiettivi strategici fissati dalla Politica Anticorruzione. Il loro raggiungimento è monitorato dal Responsabile Compliance. Il Gruppo FNM è la prima realtà del settore mobilità e trasporto in Italia ad ottenere la certificazione ISO 37001:2016 “Anti bribery management system”, riconosciuta da Accredia (Ente Nazionale di accreditamento degli organismi di certificazione e ispezione). La certificazione del sistema di gestione anticorruzione del Gruppo FNM – programma “Tolleranza Zero” - è stata rilasciata a conclusione di un processo di verifica indipendente effettuato da RINA, organismo di certificazione accreditato, leader nella valutazione della conformità in Italia. Nel perimetro della certificazione rientrano, oltre a FNM, le società Ferrovienord, FNM Autoservizi, NORD_ING, E-Vai, Nord Energia e NordCom. La certificazione attesta l'adozione da parte delle società del Gruppo FNM di standard di gestione dei processi e delle attività aziendali, regolati da procedure in linea con le best practice nazionali ed internazionali, volte a promuovere e favorire una cultura di integrità e trasparenza e a contrastare fenomeni di corruzione, sia attiva che passiva. Il processo di verifica si è svolto in due fasi distinte che avevano lo scopo di accertare, in primo luogo, l'adeguatezza della progettazione del sistema di gestione anticorruzione di FNM (in termini di governance, ruoli e responsabilità, procedure di controllo, etc.) e, successivamente, valutarne il grado di concreta applicazione ed efficacia.

- **Politica Anticorruzione FNM** – documento che fornisce a tutte le Società del Gruppo FNM e a tutti coloro che operano per conto o nell'interesse di Società del Gruppo FNM i principi e le regole da seguire per garantire il rispetto delle Leggi Anticorruzione e la cultura dell'integrità e per soddisfare gli obiettivi e gli scopi del Sistema Anticorruzione. In particolare, la Politica prevede regole di comportamento, misure di prevenzione del rischio di commissione di fatti di corruzione e controlli che consentono di presidiare in modo adeguato le attività, i processi aziendali e i rapporti con le terze parti identificati come a rischio di corruzione nell'operatività del Gruppo FNM.

2.4 Il Sistema di Controllo Interno

In contesti aziendali sempre più complessi, contraddistinti da relazioni articolate e contrapposte tra i vari attori aziendali e gli stakeholders, si rendono necessari sistemi di regole e meccanismi che spronino al perseguimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle norme offrendo, nel contempo, elementi di riferimento per una successiva attività di riscontro sui risultati conseguiti e sui comportamenti tenuti.

Come previsto dal Codice di Autodisciplina, il sistema di controllo interno (SCI) è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Un efficace sistema di controllo interno contribuisce a garantire:

- la salvaguardia del patrimonio sociale;
- l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali;
- l'affidabilità dell'informazione finanziaria;
- il rispetto di leggi e regolamenti.

Il SCI è costituito da cinque componenti strettamente legate tra di loro, che derivano dalla modalità con cui le stesse sono integrate nel processo manageriale:

- *Ambiente di controllo.* L'ambiente è un elemento estremamente importante della cultura aziendale, poiché determina il livello di sensibilità del personale alla necessità di controllo e costituisce la base per tutti i componenti del sistema, fornendo disciplina ed organizzazione. Le responsabilità devono essere definite e adeguatamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o operative che concentrino attività critiche su un unico soggetto ed i sistemi operativi devono essere coerenti con le politiche della società e con il Codice Etico e di Comportamento.
- *Valutazione dei rischi.* E' necessario definire obiettivi compatibili e coerenti con la struttura organizzativa, al fine di procedere ad una valutazione dei rischi attraverso l'individuazione e l'analisi dei fattori che possono pregiudicarne il raggiungimento.
- *Attività di controllo.* Sono definite tali l'insieme delle politiche e delle procedure che assicurano al *management* che le sue direttive vengano applicate. In tal senso i processi operativi devono essere definiti prevedendo un adeguato supporto documentale o di sistema, lo scambio di informazioni deve prevedere meccanismi che garantiscano l'integrità e la completezza dei dati, le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza, l'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale deve avvenire sulla base dei fabbisogni e da fonti adeguatamente selezionate e controllate.
- *Informazione e comunicazione.* Sono necessarie comunicazioni efficaci ed un adeguato sistema di indicatori per processo/attività. I sistemi informativi che producono elaborati contenenti informazioni relative agli aspetti operativi ed economico-finanziari devono essere orientati alla standardizzazione. I meccanismi di sicurezza devono poi prevedere una appropriata protezione/accesso ai dati aziendali.
- *Monitoraggio.* I sistemi di controllo interno devono essere monitorati in un processo diretto a valutare la qualità della loro *performance*. Questo si concretizza in attività di supervisione continua, in valutazioni periodiche o nella combinazione dei due metodi.

Coerentemente con l'adozione del proprio sistema di amministrazione e controllo, i principali soggetti attualmente responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società e nel gruppo ad essa facente capo sono:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Internal Audit & Risk Management di FNM S.p.A.;
- Funzione Compliance di FNM S.p.A.;
- Organismo di Vigilanza (come di seguito definito) ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.
- Altri organi e strutture aziendali competenti in materia di controlli interni e gestione dei rischi.

2.5 Assetto Organizzativo

La struttura organizzativa di Nord Energia è riflessa nell'organigramma, oltre che nell'insieme degli altri strumenti organizzativi aziendali (es. Procedure) che contribuiscono alla composizione del c.d. "corpo normativo" della Società e in cui sono definiti i compiti, le aree, le responsabilità delle diverse strutture nelle quali si articola la Società.

Le attività affidate da Nord Energia a società del Gruppo o a società terze, sono regolamentate nella prassi da specifici contratti di servizio.

Tali contratti devono prevedere l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti ex D. Lgs. n. 231/2001 da parte dei terzi.

2.6 Rapporti infragruppo

Nel rispetto del principio di corretta gestione societaria e imprenditoriale, la Capogruppo FNM esercita l'attività di Direzione e Coordinamento (ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del c.c.) nei confronti di Nord Energia in specifici ambiti, attività volta a garantire l'indirizzo e il coordinamento della Società nell'interesse complessivo del Gruppo e per una valorizzazione delle possibili sinergie tra le varie componenti nell'ottica della comune appartenenza al medesimo Gruppo.

FNM eroga, nell'ambito dell'attività di Direzione e Coordinamento, a beneficio Nord Energia, servizi che svolge a livello centralizzato a beneficio della Società. La disciplina dell'erogazione di tali servizi è contenuta in un apposito contratto di servizio, che contiene clausole contrattuali *standard* (oggetto, durata, etc.), le caratteristiche essenziali dei servizi fatturati da FNM a Nord Energia. I servizi individuati dai contratti sono:

- Comunicazione limitatamente alla Gestione del sito web e del logo
- Affari Societari, Legali e Regolatori.
- Pianificazione strategica Amministrazione, Finanza e Controllo
- Organizzazione e Risorse Umane e Welfare

- Sviluppo Sostenibile (CSR)
- Servizi Generali
- Facility Management
- Internal Audit & Risk Management
- ICT e Innovazione

Inoltre, Nord Energia riceve supporto da alcune società del Gruppo nello svolgimento di specifiche attività tra cui il supporto in materia di salute e sicurezza sul lavoro, etc. Tali rapporti sono regolati da specifici contratti di servizio.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Nord Energia S.p.A.

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "Modello 231" o "Modello"), oltre a rappresentare condizione esimente dalla responsabilità amministrativa della Società con specifico riferimento agli illeciti di cui al Decreto, è un atto di responsabilità sociale.

A partire dal 9 Marzo 2012, la Società ha infine adottato e costantemente aggiornato il Modello 231 in linea con l'evoluzione normativa e organizzativa.

L'opportunità di avviare un progetto di integrazione e aggiornamento del Modello 231 di Nord Energia, è stata rilevata dalla Società al fine di integrare il Modello 231 alla luce delle tipologie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001 introdotte in data successiva alla precedente adozione del Modello e, pertanto, non oggetto di valutazione in termini sia di applicabilità alla realtà di Nord Energia sia di idoneità del sistema di controllo in essere a presidio del rischio di commissione dei reati connessi.

Si è, quindi, dato avvio a un processo (di seguito, il "Progetto") che, valorizzando al meglio le esperienze precedenti rendesse il Modello:

- aggiornato ai requisiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e sue successive integrazioni;
- coerente con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento (Linee Guida di Confindustria).

Nell'esecuzione del Progetto si è, quindi, tenuto conto:

- dei cambiamenti organizzativi del Gruppo;
- dei mutamenti legislativi;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina in materia;
- della prassi delle società in ordine ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza e delle risultanze delle attività di *internal audit*;
- delle esperienze maturate nell'adozione e attuazione del Modello precedente;
- dei risultati emersi dalle verifiche sul Modello della Società.

3.1 I Destinatari del Modello

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettate dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dai componenti della Società di Revisione, dai Dipendenti, dai Consulenti, dai Collaboratori, nonché da quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate. I soggetti così individuati sono di seguito definiti "Destinatari".

3.2 Finalità del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di norme e di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati e di illeciti amministrativi rilevanti ai fini del Decreto.

Mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la conseguente proceduralizzazione di tali attività, il Modello si propone le seguenti finalità:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (ad es. dipendenti, collaboratori esterni, fornitori), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di Nord Energia, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- ribadire che ogni condotta illecita è fortemente condannata dalla Società, anche quando ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio;
- determinare, in tutti coloro che operano per la Società nelle "aree di attività a rischio", ovvero sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi, la consapevolezza di dover rispettare le regole aziendali e di poter incorrere, in caso di violazione delle medesime disposizioni, in sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e in sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a Nord Energia di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle "aree di attività a rischio" e tramite l'implementazione di strumenti *ad hoc*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;

- determinare una piena consapevolezza in tutti i Destinatari che la commissione di un eventuale reato è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nonché agli stessi interessi della Società, anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

3.3 Il Progetto di Nord Energia S.p.A. per la definizione del proprio Modello 231

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le diverse Strutture, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati. In tale ambito, Nord Energia si è avvalsa di consulenti esterni che hanno garantito supporto metodologico, tecnico ed operativo nelle varie fasi di progetto finalizzate all'aggiornamento e integrazione del presente Modello 231.

Qui di seguito vengono riportate le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi in cui è stato articolato il Progetto:

- **Avvio del Progetto – Analisi preliminare:** in questa fase sono stati individuati i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 (ovvero quei processi e quelle attività che comunemente vengono definiti “sensibili”). Propedeutica a tale identificazione è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria e organizzativa di Nord Energia, che ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle Strutture responsabili di tali processi/attività. In tale fase sono state, inoltre, prese in considerazione le esperienze maturate nell'adozione e attuazione del Modello precedente e quanto indicato in materia di aree/attività sensibili dalle Linee Guida di riferimento, nonché l'evoluzione della dottrina e della giurisprudenza in materia.
- **Identificazione dei key officer e esecuzione delle interviste (Risk assessment):** scopo di tale fase è stato quello di identificare le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, “key officer”), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili, nonché delle Strutture e dei soggetti coinvolti. L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste strutturate con i key officer che hanno avuto anche lo scopo di individuare per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo in essere, con particolare attenzione agli elementi di compliance e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse. In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

- **Mappatura dei processi sensibili e rilevazione dello stato dei controlli a presidio dei “rischi 231” (Gap analysis):** tale fase ha inteso perseguire l’obiettivo di analizzare e valutare, per ciascun processo / attività sensibile, l’idoneità dei protocolli di controllo in essere a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. “gap analysis”). Contestualmente, tale attività ha permesso di: (i) individuare, se presenti, i controlli e le carenze in termini sia di requisiti organizzativi caratterizzanti il Modello 231 esistente sia di protocolli di controllo a presidio dei singoli processi / attività sensibili; (ii) definire le necessarie azioni di miglioramento e di rafforzamento da apportare al Modello 231 esistente ed al sistema di controllo adottato da Nord Energia. A conclusione di tali attività, si è dato avvio all’implementare di un piano di azioni di miglioramento/rafforzamento con la definizione dei tempi e dei responsabili dell’attuazione all’interno dell’organizzazione.
- **Aggiornamento/Integrazione del Modello 231:** in questa ultima fase l’obiettivo è stato quello di procedere con l’aggiornamento e l’integrazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 di Nord Energia articolato in tutte le sue componenti. Ai fini dell’aggiornamento del Modello in oggetto sono state prese in considerazione le Linee Guida di riferimento (Linee Guida di Confindustria), nonché le peculiarità proprie della Società al fine di definire un Modello aderente alle specificità operative ed organizzative della Società.

3.4 Il contenuto del Modello 231

Il documento relativo al Modello è strutturato:

- (i) nella *Parte Generale*, che descrive il quadro normativo di riferimento e la governance della Società, nonché gli elementi / strumenti caratterizzanti il Modello di Nord Energia e necessari ai fini dell’efficace attuazione dello stesso. Più in dettaglio, la Parte Generale contiene la descrizione dei seguenti ambiti:
 - quadro normativo di riferimento;
 - sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società;
 - metodologia adottata per le attività di individuazione e mappatura dei processi / attività sensibili, di *gap analysis* e di redazione del Modello;
 - caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione, tra gli altri, di composizione, nomina, durata, funzioni e poteri, flussi informativi;
 - attività di formazione e comunicazione finalizzata a garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
 - sistema sanzionatorio applicabile in caso di mancato rispetto delle misure indicate dal Modello;
- (ii) nelle *Parti Speciali*, volte ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:
 - alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto opportuno considerare nel proprio Modello in quanto potenzialmente applicabili a Nord Energia;

- ai processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reato di cui al punto precedente, presenti in Nord Energia e ai correlati protocolli di controllo.

3.5 Rapporto tra Modello 231 e Codice Etico e di Comportamento

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato D. Lgs. n. 231/2001, la Società ha adottato un Codice Etico e di Comportamento, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli stakeholder (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori) del Gruppo FNM.

Il Codice Etico e di Comportamento ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e sostenere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai principi e valori che la Società e il Gruppo riconosce, condivide e promuove.

Il Codice Etico e di Comportamento è rivolto ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza, alla Società di Revisione, ai dirigenti e ai dipendenti della Società, nonché a tutti coloro che – stabilmente o temporaneamente – vi instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione od operano nell'interesse o per conto della Società.

Il Codice Etico e di Comportamento deve essere, quindi, considerato quale fondamento essenziale del Modello 231, poiché insieme costituiscono un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:

- il Codice Etico e di Comportamento rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, c.d. reati presupposto come in precedenza richiamati.

3.6 Illeciti rilevanti per la Società

L'adozione del Modello 231 quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno di NordEnergia e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati ai principi di legalità e correttezza si riflette positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti, e quindi specificamente esaminati nel Modello 231, solo gli illeciti che sono oggetto delle singole Parti Speciali, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

3.7 Adozione, aggiornamento e integrazione del Modello 231

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, la modificazione e l'integrazione del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta all'Organo Amministrativo tempestivamente, e almeno nella relazione semestrale, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Il Modello deve essere, in ogni caso, oggetto di apposito aggiornamento con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'OdV, e comunque sempre dopo aver sentito l'OdV stesso, qualora emerga la necessità di un suo aggiornamento. Tale necessità si ravvisa, a titolo esemplificativo, ogniqualvolta siano sopravvenute:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- significative modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- significative carenze riscontrate sul sistema di controllo nel corso dell'attività di vigilanza.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza. Sarà cura delle Strutture aziendali competenti rendere le stesse modifiche operative e curarne la corretta comunicazione dei contenuti.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello 231 sono modificate a cura delle Strutture competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello 231. Le Strutture competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

4. L'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del Decreto prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro, *“affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”*.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusione ed efficace attuazione del Modello 231, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficacia, è affidato al tale organismo istituito dalla società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.

4.1 Requisiti dell'OdV

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati dei seguenti requisiti:

AUTONOMIA E INDIPENDENZA

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

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

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

PROFESSIONALITÀ

Il connotato della professionalità deve essere riferito, anche secondo quanto specificato dalle Linee Guida di Confindustria, al *“bagaglio di strumenti e tecniche”*⁹.

L'Organismo di Vigilanza deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività *“ispettiva”*, ma

⁹ Confindustria, *Linee guida*. In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del modello organizzativo e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione;
- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.

anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, “penalistico” necessarie per svolgere efficacemente l’attività di Organismo di Vigilanza, affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni.

Ove necessario, l’Organismo di Vigilanza può avvalersi, con riferimento all’esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all’Organismo di Vigilanza¹⁰.

CONTINUITÀ D’AZIONE

L’Organismo di Vigilanza deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell’esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell’attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

La professionalità e l’autorevolezza dell’Organismo sono connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l’attento esame dei *curricula* dei possibili candidati, e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia.

Nel nominare i componenti dell’Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le cause di **ineleggibilità** di seguito indicate.

Non possono essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza **ancorché non definitiva**, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (cd. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - (1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - (2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l’attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - (3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l’economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 - (4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 - (5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/02;
 - (6) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi

¹⁰ “Questa impostazione consente di coniugare il principio di responsabilità che la legge riserva all’organismo riferibile all’ente con le maggiori specifiche professionalità dei consulenti esterni, rendendo così più efficace e penetrante l’attività dell’Organismo”. Così, con riferimento alla possibilità dell’istituzione di un Organismo di Vigilanza *ad hoc* (possibilità alternativa all’attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza al Comitato per il controllo interno o alla funzione di *internal auditing*), Confindustria, *Linee guida*.

- l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- (7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
 - coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* Decreto Legislativo n. 58/1998.

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

4.2 Composizione, nomina, durata

Il D. Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

La Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, identificando tale Organismo come monocratico composto da un soggetto, esterno alla Società, individuato in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

Nella scelta dell'OdV, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa Società, elementi che sono resi noti al Consiglio di Amministrazione che provvede alla sua nomina anche grazie al curriculum del candidato selezionato.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tutta la durata del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e permane fino alla nomina del nuovo Organismo. L'Organismo di Vigilanza può essere rieletto.

4.3 Revoca e cause di sospensione

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

L'Organismo di Vigilanza **decade** inoltre dalla carica nel momento in cui, successivamente alla nomina, sia:

- condannato con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- allorquando abbia violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento dell'incarico.

L'OdV, inoltre, è sospeso dall'esercizio delle funzioni nelle seguenti ipotesi:

- accertamento, dopo la nomina, che l'Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la carica;
- circostanza che l'Organismo di Vigilanza sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione a uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese o in relazione a uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

L'Organismo di Vigilanza deve comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la propria responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione sopra citate, provvede a dichiarare la sospensione dell'Organismo di Vigilanza.

In tali casi, il Consiglio di Amministrazione nomina un nuovo Organismo di Vigilanza, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di sospensione.

La decisione sulla eventuale revoca dell'Organismo di Vigilanza deve essere oggetto di deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

4.4 Temporaneo impedimento

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, all'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia e indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal deliberare in merito al tema cui si riferisce il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protraggano per oltre tre mesi ed impediscano di svolgere le funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di temporaneo impedimento, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di sostituire temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, per una durata pari al periodo di impedimento.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, di addivenire alla revoca dell'Organismo di Vigilanza.

4.5 Compiti dell'OdV

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'OdV, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, è rimessa ad un apposito "Regolamento" che l'OdV, quale espressione della sua indipendenza, provvede a definire e approvare in autonomia.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene che l'Organismo di Vigilanza possa tuttavia autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della Società o il Presidente.

L'Organismo si riunisce regolarmente.

L'OdV, sulla base delle indicazioni di cui al Decreto, è chiamato ad assolvere le seguenti attività:

- vigilare sul funzionamento del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 nonché evidenziandone l'eventuale realizzazione;
- verificare il rispetto del Modello, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie strutture e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello. Nello svolgimento di tale attività, l'Organismo può:
 - accedere liberamente presso qualsiasi direzione e struttura della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;

- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, ai sindaci, alla società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività sensibili formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con le Strutture Organizzative aziendali e verso gli organi sociali;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, instaurando anche dei controlli sulla frequenza;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire a tutti i dipendenti e ai membri degli organi sociali chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello e alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, degli *standard* di controllo, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico e di Comportamento;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 6 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001.

Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'OdV redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione, informando il Collegio Sindacale.

L'OdV si avvale del servizio *Internal Audit* di FNM SpA, dotato di adeguate caratteristiche di indipendenza, imparzialità e obiettività in linea con gli *standard* professionali internazionali di riferimento, richiamati espressamente dal mandato istitutivo del servizio medesimo, che ne indica, peraltro, autonomi poteri di accesso a dati e documenti aziendali.

In caso di svolgimento di attività di monitoraggio in aree ad elevato livello specialistico, o in caso in cui se ne ravvisi la necessità, l'Organismo potrà avvalersi di personale

dipendente da altre strutture oppure di consulenti specialistici. In quest'ultimo caso, l'OdV evidenzierà alla società la necessità della consulenza esterna.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi e funzioni di controllo esistenti nella Società.

In particolare, incontra il Collegio Sindacale e la Società di revisione con cadenza almeno annuale e comunque ogni qual volta ci siano situazioni o fatti meritevoli di approfondimento e confronto.

4.6 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

4.6.1 Flussi informativi verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone una relazione semestrale che illustri le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- un rendiconto delle spese sostenute.

Fermo restando i termini di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e il Collegio Sindacale hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le strutture o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi quando lo ritiene opportuno.

4.6.2 Flussi informativi verso l'OdV

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di: i) segnalazioni (c.d. whistleblowing) e di ii) informazioni.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia,

informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, presso l'ufficio del Responsabile Internal Audit, in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto n. 196/2003 (*Privacy*) e nel Regolamento UE 2016/679 (GDPR): gli atti dell'Organismo di Vigilanza devono essere contenuti in armadi separati e chiusi, accessibili esclusivamente dall'OdV o da persone dallo stesso autorizzate e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

i) Le segnalazioni (whistleblowing)

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all'Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al **Codice Etico e di Comportamento del Gruppo FNM**, nonché ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate “a rischio” e disciplinate nel presente **Modello 231**.

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso tre distinti canali:

- posta fisica all'indirizzo:

ORGANISMO DI VIGILANZA di NORD ENERGIA

[Piazzale Cadorna, 14 - 20123 MILANO](#)

- posta elettronica all'indirizzo:

organismodivigilanza@nordenergia.it

- *form* del sito “Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs 231/2001” accessibile dalla piattaforma *intranet* del Gruppo FNM.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima, purché circostanziate e corredate di ogni elemento atto a verificare - da parte dell'Organismo di Vigilanza - i fatti oggetto della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza, una volta ricevuta la segnalazione, attiva la fase istruttoria nel corso della quale valuta se procedere con un *audit* specifico che può essere eseguito autonomamente dallo stesso Organismo, ovvero affidato alla Struttura *Internal Audit* o a professionisti esterni.

Ogni decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto al capitolo sul Sistema Sanzionatorio.

L'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Nel caso in cui venga accertato che la segnalazione sia stata effettuata con dolo o colpa grave, saranno applicate al segnalante le sanzioni disciplinari previste dal presente Modello al capitolo 6.

ii) Le informazioni

L'Organismo di Vigilanza, definisce formalmente le altre tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso Organismo (c.d. flussi informativi).

I Destinatari del presente Modello sono tenuti a trasmettere all'OdV tutte le informazioni dallo stesso richieste nell'esercizio delle proprie funzioni.

I titolari dei singoli processi sensibili espressamente individuati sono tenuti a trasmettere i flussi informativi, nelle modalità e secondo i termini richiesti dall'Organismo.

4.6.3 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo

Ciascuna società controllata da FNM S.p.A., dotata di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, per le finalità indicate nel Decreto e sotto la propria responsabilità, istituisce un proprio autonomo e indipendente Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza di Nord Energia e ~~si riferisce~~ all'Organismo di Vigilanza di FNM si interfacciano regolarmente su fatti e circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di vigilanza per quanto di rispettiva competenza.

5. Comunicazione e formazione del personale

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e di Comportamento e del Modello da parte di tutte le direzioni e strutture aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di

Vigilanza, agli amministratori, etc., sulla base delle specifiche competenze e bisogni formativi.

La comunicazione e la formazione relativa al presente Modello e al Codice Etico e di Comportamento è affidata alla Struttura *Sviluppo Risorse Umane* di FNM che coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza e con il Comitato per la Responsabilità Sociale ed Etica di FNM, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari di cui al paragrafo 3.1.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicato a tutto il personale aziendale mediante pubblicazione sulla intranet aziendale e tramite apposita comunicazione a cura della Struttura *Sviluppo Risorse Umane* di FNM.

Per quanto riguarda il sistema di comunicazione, vengono predisposte le seguenti azioni:

- divulgazione del Modello mediante strumenti informatici (inserimento dello stesso sul sito intranet aziendale per la consultazione dei dipendenti, e sul sito internet aziendale per i soggetti esterni alla Società);
- predisposizione di un specifico spazio sulla intranet aziendale dedicata al Modello Organizzativo, al Codice Etico e di Comportamento e all'OdV, con *link* a siti di interesse e documentazione utile;
- aggiornamento tramite posta elettronica aziendale su eventuali modifiche apportate al Modello e al Codice Etico e di Comportamento;
- promozione della conoscenza e osservanza dei principi del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, consulenti, clienti e fornitori, con i quali Nord Energia S.p.A. intrattiene relazioni d'affari e rapporti contrattuali, mediante l'inserimento di apposite clausole;
- ai nuovi assunti è, inoltre, consegnato un set informativo (es. Codice Etico e di Comportamento, Modello 231, Decreto Legislativo 231/2001).

I principi e i contenuti del Modello sono divulgati mediante corsi di formazione obbligatori che sono articolati sui livelli di seguito riportati:

- Formazione rivolta a tutto il personale aziendale : corso di formazione base realizzato in modalità *e-learning* attraverso supporto informatico, relativo al Decreto 231, al Codice Etico e di Comportamento e al Modello 231 della Società;
- Formazione specifica per personale direttivo e con funzioni di rappresentanza per la Società, Amministratori, Direttori e Dirigenti e per coloro i quali sono inseriti in processi sensibili: i corsi sono svolti in aula e sono dedicati all'illustrazione dei principi generali destinati a tutti i responsabili delle strutture aziendali. Inoltre sono previste sessioni di approfondimento rivolte a ciascuna area a rischio con specifico riferimento a processi, attività e procedure operative aziendali di riferimento.
- Formazione dell'OdV: aggiornamento e formazione periodica esterna – con attribuzione di *budget* annuale specificamente dedicato anche tramite abbonamento a riviste specializzate.

I programmi e i contenuti dei corsi sono parte integrante del Modello e saranno

costantemente aggiornati a cura della Struttura *Sviluppo Risorse Umane di FNM* ~~Organizzazione e Sistemi~~ in collaborazione con la Struttura Affari Societari, Legali e Regolatorio di FNM e con l'OdV della Società, ed in coordinamento con le altre strutture preposte della controllante.

6. Sistema sanzionatorio

6.1 Premessa

Le norme del presente Sistema Sanzionatorio si applicano, senza alcuna eccezione, ai Dirigenti e ai Dipendenti della Società ad integrazione, in ambito disciplinare, del dettato del Codice Civile, del CCNL per i dirigenti di aziende industriali del 24 novembre 2004, rinnovato, da ultimo, con un accordo siglato il 25 novembre 2009 e del CCNL del Commercio e Terziario.

Si estende, inoltre, ai Consiglieri di Amministrazione, ai membri del Collegio Sindacale e ai collaboratori esterni per la parte rispettivamente applicabile.

Il Sistema Sanzionatorio intende dare attuazione a quanto previsto dal Decreto 231 e mira ad introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di organizzazione, di gestione e controllo adottato dalla Società.

L'idoneità del sistema disciplinare scaturisce dalla previsione di un complesso di sanzioni da applicarsi, in maniera obiettiva e sistematica, ogniqualvolta si dovessero riscontrare violazioni delle disposizioni del Codice Etico e di Comportamento e del Modello, nonché dei principi ivi enunciati.

L'irrogazione delle sanzioni contemplate nel Sistema Sanzionatorio prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale o dall'esito dello stesso per reati previsti dal Decreto 231, come successivamente modificato ed integrato.

6.2 Illeciti disciplinari e criteri sanzionatori

Per "illecito disciplinare" si intende ogni comportamento in contrasto con le regole o i principi ispiratori del Codice Etico e di Comportamento, del Modello, nonché delle *Policy* di Gruppo

Ciascuna condotta che configuri un illecito disciplinare comporta l'irrogazione di una sanzione, la cui tipologia ed entità variano conformemente alla gravità della mancanza ed in base ai seguenti criteri:

- condotta del dipendente (dolo oppure colpa per negligenza, imprudenza ed imperizia);
- posizione rivestita all'interno dell'azienda e mansioni svolte;

- rilevanza degli obblighi violati;
- danno derivante alla Società, effettivo o potenziale, anche in relazione all'applicazione delle sanzioni di cui al Decreto 231 e successive modifiche o integrazioni;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, in funzione anche di eventuali precedenti disciplinari;
- condivisione di responsabilità con altri lavoratori.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, a fronte delle quali siano irrogabili sanzioni diverse, si applica quella più grave.

Le violazioni prima ancora di dare luogo all'applicazione di una sanzione, dovranno essere contestate tempestivamente, in forma scritta, al soggetto interessato, specificando l'infrazione commessa.

Al lavoratore destinatario della contestazione disciplinare deve essere concesso un termine di almeno 5 giorni per presentare giustificazioni scritte o verbali, avvalendosi, se lo ritiene opportuno, dell'assistenza del Rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

6.3 Misure nei confronti dei lavoratori subordinati non dirigenti (quadri, impiegati ed operai)

Ai sensi del disposto degli articoli 5 e 7 del Decreto 231, nel rispetto del dettato della Legge 20 maggio 1970 n. 300 ed, in particolare, della procedura prescritta dall'art. 7, le sanzioni previste nella presente sezione si irrogano agli appartenenti alle categorie di quadri, impiegati ed operai alle dipendenze della Società, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- inosservanza di misure poste a garanzia dello svolgimento dell'attività della Società e tese ad individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio di cui al Decreto 231;
- mancato rispetto dei protocolli di controllo previsti nel Modello adottato dalla Società o nelle *Policy* di Gruppo;
- mancanza, falsità o incompletezza nell'applicazione delle procedure di documentazione, conservazione e controllo degli atti, istituite dalle Società di appartenenza, che ne inficino la trasparenza, veridicità e verificabilità;
- elusione del sistema di controllo, con sottrazione, distruzione o alterazione di documenti;
- ostacolo all'accesso a documenti ed informazione da parte dei soggetti preposti e dell'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole dettate dal Codice Etico e di Comportamento, con

- riferimento anche alle linee guida, alle norme e agli *standard* generali di comportamento;
- mancata segnalazione all'Organismo di Vigilanza di violazioni del Codice Etico e di Comportamento e del Modello cui si sia venuti a conoscenza;
 - omessa, falsa, incompleta o ritardata trasmissione all'Organismo di Vigilanza dei flussi informativi previsti dal Modello;
 - carenza di controlli ed informazioni in merito al bilancio ed, in generale, alle comunicazioni sociali;
 - assenza di vigilanza sul comportamento del personale che opera nel proprio ambito di responsabilità e mancata verifica della correttezza dei comportamenti
 - tenuti nell'ambito delle aree a rischio e, comunque, strumentali ai processi a rischio reato;
 - mancata partecipazione ai corsi di formazione previsti dal Modello.

6.3.1 Sanzioni disciplinari

Le sanzioni irrogabili, nel rispetto ed entro i limiti posti dal CCNL del Commercio e Terziario, proporzionate alla gravità dell'infrazione, determinata secondo i criteri di cui al paragrafo 2, sono le seguenti:

- censura o richiamo scritto;
- multa di ammontare non superiore a 4 (quattro) ore di retribuzione;
- sospensione dallo stipendio e dal servizio fino ad un massimo di 10 (dieci) giornate;
- licenziamento disciplinare.

Censura

Incorre nella censura, il lavoratore che violi colposamente, per la prima volta, le disposizioni del Codice Etico e di Comportamento, dei Protocolli e, comunque in generale del Modello e delle *Policy* di Gruppo, senza che queste infrazioni assumano rilevanza esterna. Trattasi, dunque, di mancanze lievi non specificate nei punti successivi.

Multa

Si incorre nella multa in caso di comportamento colposo e/o negligente che, per il livello di responsabilità, proprio del responsabile della violazione, od in presenza di circostanze aggravanti, risulti in grado di **minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Codice Etico e di Comportamento, del Modello e delle *Policy* di Gruppo.**

In particolare, si incorre nella multa:

- per mancanza di diligenza dimostrata dalla scarsa conoscenza delle norme contenute nel Codice Etico e di Comportamento, nel Modello, nelle *Policy* di Gruppo e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione;
- per mancato coordinamento con i propri superiori o con le funzioni deputate alla salvaguardia e al rispetto delle norme del Codice Etico e di Comportamento, del Modello e delle *Policy* di Gruppo;
- per comportamenti non conformi a tali norme e ai protocolli disposti dal Codice

- Etico e di Comportamento, dal Modello e dalle *Policy* di Gruppo;
- per mancata tempestiva comunicazione ai superiori o alle funzioni deputate alla salvaguardia e al rispetto delle norme del Codice, del Modello e delle *Policy* di Gruppo di qualsiasi notizia di diretta o indiretta rilevazione, in merito a qualsiasi possibile violazione dei documenti sopra menzionati.

Sospensione dallo stipendio e dal servizio

Si incorre nella sospensione dallo stipendio e dal servizio fino ad un massimo di 10 (dieci) giornate:

- per recidiva nei comportamenti di cui al punto precedente;
- per violazioni procedurali di gravità **tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi**, come:
 - l'adozione di condotte attive e volontarie di inosservanza del dettato del Codice Etico e di Comportamento, del Modello e delle *Policy* di Gruppo consistenti, ad esempio, nel redigere *report* e documenti, nel rilasciare dichiarazioni contenenti trascrizioni di informazioni o dati falsi, attestazioni di fatti non veri, sottoscrizioni di false dichiarazioni o nell'alterare o distruggere relazioni e documenti;
 - la volontaria mancata comunicazione al superiore o alla funzione deputata alla salvaguardia e al rispetto delle norme del Codice Etico e di Comportamento, del Modello e delle *Policy* di Gruppo di ogni situazione che possa costituire o determinare una violazione dei suddetti documenti;
 - la divulgazione inopportuna o intempestiva di dati da cui potrebbero derivare danni agli interessi aziendali;
 - mancato rispetto dei protocolli di controllo previsti nel Modello.

Licenziamento disciplinare

Si incorre nel licenziamento disciplinare, nei casi di **reiterata grave violazione del Modello** con particolare riferimento alle violazioni aventi rilevanza esterna quali:

- violazioni commesse nella gestione dei rapporti e nello svolgimento di attività a contatto con la Pubblica Amministrazione (come la trasmissione di documenti falsi o contraffatti o il rilascio di false dichiarazioni alla Pubblica Amministrazione);
- violazioni commesse nell'ambito dei poteri di firma, dei relativi abbinamenti e del rilascio delle deleghe, con particolare riguardo ai rischi connessi ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed ai reati societari con riguardo ad atti e documenti formati con la Pubblica Amministrazione e/o inviati alla medesima;
- violazioni commesse nell'inosservanza del dovere di segnalazione di violazioni del Modello;
- violazioni commesse nella redazione delle comunicazioni sociali destinate al pubblico, oppure alle Autorità Pubbliche, attestando o trascrivendo volontariamente le informazioni ivi contenute o i documenti di supporto;
- l'omessa, carente, o falsa, redazione e conservazione della documentazione degli atti relativi alle procedure, dolosamente volta ad impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;

- la violazione o l'elusione del sistema di controllo, realizzata dolosamente distruggendo od alterando la documentazione relativa alla procedura, oppure impedendo l'accesso a documenti ed informazioni da parte degli organi preposti, ivi compreso l'Organismo di Vigilanza;
- la dolosa violazione di procedure aziendali, oppure l'elusione fraudolenta delle stesse, attraverso un comportamento diretto a realizzare inequivocabilmente uno dei reati di cui al Decreto 231;
- la messa in atto di pratiche di corruzione, di frode, di truffa, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri;
- la corresponsione diretta o indiretta di pagamenti e benefici materiali di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali o privati, per influenzare o compensare un atto del proprio ufficio tali da compromettere l'integrità e/o la reputazione di una delle parti e comunque valutati in modo oggettivo ed imparziale tali da far acquisire vantaggi in modo improprio;
- la volontaria mancata comunicazione al superiore o alla funzione deputata alla salvaguardia e al rispetto delle norme del Codice Etico e di Comportamento dell'avvenuta ricezione di omaggi, o trattamenti di favore, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia;
- l'omissione, la falsificazione, la trascuratezza della contabilità o della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- l'utilizzo, la comunicazione, o la divulgazione, senza specifica autorizzazione del superiore o della funzione competente, di informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro, o attraverso le proprie mansioni, che potrebbero recare pregiudizio alla Società.

6.4 Dirigenti

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico e di Comportamento da parte dei Dirigenti, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L. Dirigenti Industria, determina l'applicazione delle misure più idonee in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. medesimo, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto 231.

Dunque, nell'ambito applicativo del Decreto 231, anche per i Dirigenti, sussiste la necessità di sottostare ad un sistema disciplinare, comprensivo di sanzioni conservative ed assistito dalle fondamentali garanzie procedimentali del contraddittorio.

La condotta dei Dirigenti, in violazione del dettato del Codice Etico e di Comportamento e del Modello, è sanzionata secondo le modalità previste per le altre

categorie di lavoratori dipendenti, applicando, tra l'altro, il principio di proporzionalità dettato dall'art. 2106 c.c., oltre che i medesimi criteri della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa o dolo, della reiterazione o meno del medesimo comportamento e dell'intenzionalità dello stesso.

Nel caso in cui un Dirigente si renda colpevole di una infrazione che non comporti la risoluzione del rapporto di lavoro, tali episodi dovranno, comunque, essere annotati nelle rispettive schede di valutazione o nel loro stato di servizio, o, ancora, in un apposito registro tenuto dalla Società di appartenenza; tale annotazione oltre che funzionale per far valere eventuali recidive, funge da deterrente per il conferimento di eventuali ulteriori incarichi, deleghe, gratifiche, premi, ecc..

6.4.1. Sanzioni disciplinari

In caso di violazione da parte dei Dirigenti delle regole che compongono il Codice Etico e di Comportamento, il Modello, le *Policy* di Gruppo e, quindi, in caso di adozione, da parte degli stessi, di un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nei suddetti documenti, trovano applicazione, previo accertamento dei fatti le seguenti sanzioni (mutuate, così come consentito dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia, da quelle applicabili agli altri dipendenti), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- la sospensione dallo stipendio e dal servizio e
- il licenziamento disciplinare.

Sospensione dallo stipendio e dal servizio

Incorre nella sospensione dallo stipendio e dal servizio il Dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio reato, commette una **violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello**, come:

- la mancata osservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- la mancata osservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi ad es. di lavoratori autonomi, agenti, consulenti, collaboratori a progetto etc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del Dirigente ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera b, del Decreto 231, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori;
- omessa, falsa, incompleta o ritardata trasmissione all'Organismo di Vigilanza dei flussi informativi previsti dal Modello;
- mancato rispetto dei protocolli di controllo previsti nel Modello;
- mancata segnalazione all'Organismo di Vigilanza di violazioni del Codice Etico e di Comportamento e del Modello di cui si sia venuti a conoscenza.

La sanzione in esame deve protrarsi per un lasso di tempo adeguato all'importanza della violazione commessa, comunque non superiore a 10 (dieci) giorni.

Licenziamento disciplinare

Incorre nel licenziamento disciplinare, il Dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violi le procedure interne previste, compiendo con ciò un **atto contrario all'interesse della Società**, ovvero ponendo in essere una **condotta inequivocabilmente diretta a commettere uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231**.

6.5 Sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci

Nei confronti degli Amministratori che hanno commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle *Policy* di Gruppo, il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato dall'OdV, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

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

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. L'OdV provvede anche a informarne il Presidente del Collegio Sindacale.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

6.6 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei Consulenti, Collaboratori e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

6.7 Informazione

L'Organismo di Vigilanza segnala al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale tutte le violazioni al Codice Etico e di Comportamento, al Modello ed alle *Policy*

di Gruppo che hanno comportato un procedimento disciplinare.

Inoltre l'OdV:

- segnala al Consiglio di Amministrazione le violazioni commesse dai Dirigenti o da soggetti diversi dal personale dipendente della Società, proponendo l'adozione di adeguati provvedimenti sanzionatori;
- segnala le violazioni commesse dai componenti del Consiglio di Amministrazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale.

**CRONOLOGIA DEGLI AGGIORNAMENTI E DELLE REVISIONI DEL
MODELLO 231 DI NORD ENERGIA S.P.A.**

Prima Edizione	9 Marzo 2012
Addendum (A) e (B)	24 Luglio 2014
Rev. 1	13 Giugno 2017
Rev. 2	18 Ottobre 2018