

INTERCONNECTOR ENERGY ITALIA SOCIETA' CONSORTILE PER AZIONI

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

PARTE GENERALE

Rev 1	Approvazione CdA 8.6.2022	
-------	---------------------------	--

1.	IL D.LGS. N. 231/2001.....	6
1.1	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti	6
1.2	I reati da cui discende la responsabilità dell’Ente.....	7
1.3	Il sistema sanzionatorio	9
1.4	I reati tentati e quelli commessi all'estero	12
1.5	L'esimente di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/2001. Le modifiche apportate all'art. 6 ad opera della L. 179/2017 (Whistleblowing).....	12
1.6	Le vicende modificate dell’Ente	14
1.7	Le linee guida di Confindustria	14
1.8	Il modello di governance e l’assetto organizzativo di Interconnector Energy Italia societa' consortile per azioni	15
1.9	L’assetto istituzionale: organi e soggetti	16
1.10	Gli strumenti di <i>governance</i>	17
1.11	Il sistema organizzativo in generale e il sistema delle deleghe e procure.....	17
1.12	Processi svolti a favore di terzi e processi esternalizzati	19
2.	IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI INTERCONNECTOR ENERGY SOCIETÀ CONSORTILE PER AZIONI	20
2.1	Gli obiettivi perseguiti con l’adozione del Modello	21
2.2	La funzione del Modello	21
2.3	La struttura del Modello e l’approccio adottato	22
2.4	Modello e Codice Etico	23
2.5	Modifiche e integrazioni del Modello.....	24
3.	L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
3.1	Individuazione dell’Organismo di Vigilanza	25
3.2	Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza	27
3.3	L’attività di <i>reporting</i> nei confronti degli Organi Sociali	29
3.4	Flussi informativi verso l’OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie.....	30
3.4.1	Flussi informativi periodici.....	32
3.4.2	Sistema di whistleblowing	32
3.5	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	33
4.	LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	34
4.1	Diffusione del Modello	34
4.2	Formazione degli organi sociali, dei dirigenti e dei dipendenti	34

INTERCONNECTOR ENERGY ITALIA SOCIETA' CONSORTILE PER AZIONI

4.3	Informativa ai Collaboratori Esterni.....	35
4.4	Obblighi di vigilanza	35
5.	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	36
5.1	Principi generali	36
5.2	Misura nei confronti dei lavoratori dipendenti	37
5.3	Misure nei confronti dei dirigenti.....	38
5.4	Procedimento disciplinare	38
5.5	Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	39
5.6	Misure nei confronti di Soggetti Terzi.....	40
6.	ALLEGATI AL MODELLO	40

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello.

Aree a Rischio e Attività Sensibili: le aree di attività e le attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi in termini più concreti, in base alla mappatura dei rischi svolta, il rischio di commissione dei Reati di cui al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;

Codice Etico: il codice etico adottato dal Consiglio di Amministrazione di Interconnector Energy e relativi aggiornamenti.

Dipendenti: il personale che opera stabilmente in Interconnector Energy

Collaboratori Esterni: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner e i Fornitori.

Consulenti: i soggetti esterni a Interconnector Energy che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Destinatari: gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori Esterni.

D.Lgs. 231/2001 o il Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Ente/i: entità fornite di personalità giuridica o società o associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Esponenti Aziendali: amministratori, sindaci.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non professionali di Interconnector Energy che non rientrano nella definizione di Partner e di Operatori del Settore Elettrico.

P.A.: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nonché i pubblici ufficiali e i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Pubblici Ufficiali: ai sensi dell'art. 357 c.p. *"sono pubblici ufficiali 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 o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".*

Incaricati di un pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 c.p. *"sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".*

MOGC/Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 che sarà adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Partner: le controparti contrattuali con le quali Interconnector Energy una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la Società. nell'ambito delle Aree a Rischio.

Reati o Reati Presupposto: i reati e gli illeciti amministrativi ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Whistleblowing: è il sistema di segnalazione istituito dall'Ente, ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, del Decreto, attraverso il quale i soggetti di cui all'art. 5 del D.Lgs. 231/01 possono segnalare le condotte illecite, di cui siano venuti a conoscenza o nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno dell'azienda stessa o in altra circostanza, rimanendo tutelati sia sotto il profilo della identità che da qualunque atto discriminatorio, ritorsivo e sanzionatorio.

PARTE GENERALE

1. IL D.LGS. N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

In data 4 luglio 2001, in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno, n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

Il Decreto Legislativo n. 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti per determinati reati (definiti nel presente documento come "Reati Presupposto" o "Reati") commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001).

Per quanto concerne i soggetti in posizione apicale, l'espressione va intesa in senso ampio, con riferimento non ai soli amministratori ma a tutti i soggetti investiti di funzioni di rappresentanza e direzione dell'ente nel suo complesso o anche di una unità organizzativa purché dotata di autonomia finanziaria e funzionale. Vi rientrano, pertanto, in caso di delega di funzioni, anche i soggetti delegati, purché espressamente dotati dei necessari poteri decisionali. Il soggetto apicale può anche essere un "soggetto di fatto", che esercita le predette funzioni in assenza di una investitura formale.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

La realizzazione di uno dei Reati Presupposto non basta per far sorgere la responsabilità dell'Ente. Il Decreto richiede, altresì, la sussistenza di un requisito di natura oggettiva, ossia la realizzazione del reato nell'interesse e/o a vantaggio dell'Ente stesso. Ne consegue che la responsabilità dell'Ente rimane esclusa qualora l'interesse o il vantaggio perseguito faccia direttamente ed esclusivamente capo all'autore del fatto-reato o ad un terzo.

La commissione o tentata commissione dei Reati Presupposto comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria e, nei casi più gravi, l'applicazione delle seguenti sanzioni interdittive

(applicabili anche quali misure cautelari): l’interdizione dall’esercizio dell’attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione; l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

1.2 I reati da cui discende la responsabilità dell’Ente

La disciplina in esame si applica solo ad alcune tipologie di reati indicati nel corpo del D.Lgs. 231/01.

Qui di seguito si riportano le fattispecie di reato previste dal Decreto:

- (a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro la Pubblica amministrazione (artt. 24 e 25, come modificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e modificati da ultimo dal D.L. 25 febbraio 2022, n. 13 “Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull’elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili”);
- (b) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis introdotto dal D.L. 25 settembre 2001, n. 350, convertito con modificazioni nella Legge 23 novembre 2001, n. 409 e successive modifiche);
- (c) reati societari (art. 25-ter introdotto dal D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 e successive modifiche);
- (d) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- (e) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- (f) reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies introdotto dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 e modificato da ultimo dalla Legge n. 238/2021 "Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione Europea - Legge Europea 2019-2020");
- (g) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato; abusi di mercato (art. 25-sexies introdotto dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62 e modificato da ultimo dalla Legge n. 238/2021 "Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione Europea - Legge Europea 2019-2020");
- (h) reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);

- (i) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 così come da ultimo modificato dalla Legge 215/2021);
- (j) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e modificato da ultimo dal D.Lgs. 195/21);
- (k) reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1 introdotto nel D.Lgs. 231/01 il D.lgs. 8 novembre 2021, n. 184, in attuazione della Direttiva Europea 2018/1673)
- (l) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48 modificati dalla Legge n. 238/2021 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2019-2020");
- (m) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (n) reati di criminalità organizzata (art. 24-ter introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94);
- (o) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (p) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116);
- (q) reati ambientali (art. 25-undecies introdotto dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e successivamente modificato con Legge 22 maggio 2015, n. 68);
- (r) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, (art. 25-duodecies introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e successivamente integrato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161);
- (s) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167);
- (t) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, introdotto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39);

- (u) reati tributari (art. 25-quinquiesdecies introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, e successive modifiche);
- (v) contrabbando (art. 25-sexiesdecies, introdotto dal D.lgs. 75/2020);
- (w) disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies, introdotto da L.n. 22 del 09 Marzo 2022);
- (x) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecimies, introdotto da L.n.22 del 09 Marzo 2022).

L'elenco dei Reati Presupposto è stato ampliato nel corso tempo in ragione di successive integrazioni ed è suscettibile di essere ulteriormente modificato in futuro. Ogni integrazione, per le date successive alla prima approvazione del Modello, sarà riportata periodicamente in allegato (ALLEGATO 1 – Elenco dei Reati Presupposto) senza che occorra formale approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione in quanto l'elenco rappresenta un mero richiamo della normativa.

Ad ogni modo, 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 specificatamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti che sono oggetto delle singole Parti Speciali.

Si specifica che, potendo il Modello essere attivato anche per singola Parte Speciale, il Consiglio di Amministrazione può adottare la singola Parte Speciale ed il processo che porta alla sua definizione.

1.3 Il sistema sanzionatorio

Le sanzioni applicabili alla società, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo alla società medesima di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società.

Il Decreto prevede a carico degli enti, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, una serie articolata di sanzioni classificabili in quattro tipologie:

- **Sanzioni pecuniarie:** si applicano ognqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Nell’ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse, il Giudice penale stabilisce l’ammontare delle sanzioni pecuniarie.
- **Sanzioni interdittive:** possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell’interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell’eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
 - eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
 - messo a disposizione dell’Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del Reato;
 - eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati.
- **Confisca del prezzo o del profitto del reato:** 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 restituirsì al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.
 - **Pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l’Ente ha la sede principale. Può essere inflitta come pena accessoria nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive.

La durata è fissata dall’art. 13, co. 2, del decreto, da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni.

Con il nuovo comma 5 dell'art. 25, è stato previsto l'aumento delle soglie edittali delle sanzioni interdittive per i delitti di concussione, corruzione propria, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità e istigazione alla corruzione propria, differenziando il quantum sulla base del ruolo ricoperto all'interno dell'ente dal soggetto che ha commesso il delitto

Per cui per tali reati in caso di condanna la durata potrà essere stabilita da un minimo di 4 anni ad un massimo di 7 anni per gli illeciti commessi da coloro che rivestono un ruolo apicale e da 2 a 4 anni per gli illeciti compiuti da persone sottoposte alla vigilanza o al controllo di questi ultimi.

Viene, tuttavia, prevista una riduzione delle sanzioni interdittive, nel minimo stabilito dall'art. 13, comma 2, agli enti che si attivino per eliminare le conseguenze del reato.

È stato introdotto, infatti, l'istituto del ravvedimento operoso con l'aggiunta del comma 5 bis all'art. 25 del Decreto 231.

Avranno uno sconto di pena gli enti che, prima della sentenza di primo grado, si adoperino per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e abbiano eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della Società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal Giudice anche in via cautelare.

Nel disporre le misure cautelari il giudice ne determina la durata che, a seguito della Novella Legislativa n. 3/2019 non può superare un anno.

Dopo la sentenza di condanna di primo grado, invece, la misura cautelare – eventualmente applicata - potrà avere la stessa durata della corrispondente sanzione applicata, ma, in ogni caso, non potrà superare un anno e quattro mesi.

Parimenti applicabili dal Giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzioni pecuniarie).

La pubblicazione della sentenza è, ai sensi dell'art. 18 del Decreto, una sanzione eventuale e può essere disposta nel caso in cui all'Ente sia comminata una sanzione interdittiva.

La pubblicazione della sentenza avviene su uno o più giornali, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la propria sede principale.

Per concludere è utile ricordare come l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva e lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

1.4 I reati tentati e quelli commessi all'estero

L'ente è ritenuto responsabile anche se il reato viene posto in essere nella forma del tentativo.

In tal caso, ai sensi dell'art. 26, le sanzioni pecuniarie e interdittive “sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto”.

Al secondo comma del medesimo articolo si precisa, altresì, che “l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”.

Per concludere questa breve disamina è utile sottolineare come l'art. 4 del d.lgs. 231/2001 si occupa dei reati commessi all'estero nel caso in cui l'Ente abbia la sede principale in Italia.

Nello specifico, tale norma ha costruito come recessiva la giurisdizione dello Stato italiano in tutti i casi in cui nei confronti dell'Ente proceda lo Stato del locus commissi delicti; inoltre, ha previsto una esplicita richiesta del Ministro della Giustizia in tutti i casi in cui, ai sensi degli articoli 9 e 10 del codice penale, tale richiesta debba essere formulata nei confronti della persona fisica.

1.5 L'esimente di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/2001. Le modifiche apportate all'art. 6 ad opera della L. 179/2017 (Whistleblowing)

L'articolo 6 contempla una forma di esonero da responsabilità dell'Ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede la costituzione di un Organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello.

L'esonero dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione di un

procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Obiettivo, quindi, di questi modelli di organizzazione e controllo, è l'esito positivo di tale giudizio di idoneità: facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del Modello. La mancata attuazione di tali Modelli, pur non essendo obbligatoria, espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori o dipendenti.

In caso di incidente di percorso addirittura i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il modello, abbiano impedito all'ente di usufruire del meccanismo di esonero dalla responsabilità.

La Legge 179/2017 ha introdotto la disciplina del Whistleblowing - istituto di origine anglosassone nato per tutelare *in primis* i dipendenti pubblici autori di segnalazioni di illeciti in funzione anticorruzione - modificando il testo dell'art. 6 del d.lgs. 231/01, e prevedendo l'operatività di tale istituto anche nel settore privato.

Il nuovo comma 2 bis dell'art. 6 prevede, quindi, una nuova forma di tutela anche nel settore privato per il dipendente che segnala le condotte illecite di cui è venuto a conoscenza per ragioni di ufficio.

Il legislatore modificando l'art. 6 del d.lgs. 231/2001, prescrive, in tal modo, ulteriori requisiti di idoneità del modello organizzativo affinché possa essere esclusa la responsabilità amministrativa dell'ente nel caso in cui un soggetto apicale o subordinato abbia commesso un reato nel suo interesse o vantaggio.

A seguito dell'emanazione della Legge n. 179/2017, quindi, il Modello Organizzativo deve altresì prevedere:

- uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nell'ambito del Sistema Disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

1.6 Le vicende modificate dell'Ente

Il Decreto disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente per le sanzioni irrogate con riferimento alle vicende modificate, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. In particolare, in caso di trasformazione, l'Ente ‘trasformato’ rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'Ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione stessa.

In linea generale, in 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 diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'ente sciso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto riguarda la fattispecie di scissione o conferimento d'azienda, il d.lgs. 231/2001 prevede una disciplina unitaria. In particolare, in caso di cessione d'azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute per illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escusione dell'Ente cedente.

1.7 Le linee guida di Confindustria

Il Decreto, all'articolo 6, comma 3, ha previsto che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia. Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 ("Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei Modelli di organizzazione e di gestione previsti e disciplina espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare che, nel mese di giugno 2021, Confindustria ha proceduto ad un importante aggiornamento delle proprie Linee Guida emanate nel 2002 e già modificate prima nel 2004 e poi nel 2014, ribadendo che *"Il modello non deve rappresentare un adempimento burocratico, una mera apparenza di organizzazione. Esso deve vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa"*.

Inoltre, nel Gennaio 2018, in occasione della modifica dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 ad opera della L. 179/17, Confindustria aveva già emanato una nota illustrativa in relazione all'ingresso nel settore privato dell'istituto del Whistleblowing, con le prime considerazioni in materia, ed alcune proposte applicative poi confermate nel 2021.

1.8 Il modello di governance e l'assetto organizzativo di Interconnector Energy Italia societa' consortile per azioni

L'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione, sebbene non imposta dalle prescrizioni del Decreto, si propone di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

Con riferimento alle date successive alla prima approvazione del Modello, nel caso in cui intervengano variazioni od integrazioni dell'assetto istituzionale (2.1), negli strumenti di governance (2.2); nel sistema organizzativo in generale e il sistema delle deleghe e procure (2.3) descritti nel presente capitolo, esse saranno riportate periodicamente in allegato (ALLEGATO 1 - Catalogo reati presupposto; ALLEGATO 2 – Statuto; ALLEGATO 3 – Organigramma; ALLEGATO 4 – Policy Whistleblowing, ALLEGATO 5 – CCNL in essere; ALLEGATO 6 - Codice Etico- ALLEGATO

7- Parti Speciali) senza che occorra formale approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione qualora le suddette modifiche non siano sostanziali.

1.9 L'assetto istituzionale: organi e soggetti

Interconnector Energy Italia Società consortile per azioni (di seguito anche “Interconnector Energy” o “la Società”) è una società costituita nel 2019 ed ha quale oggetto sociale la realizzazione ed il finanziamento della costruzione e gestione di infrastrutture di interconnessione con l'estero, nella forma di “interconnector” in adesione a quanto stabilito dall'art. 32, legge 99/2009, dal regolamento CE n.1228/2003 e da ulteriori norme vigenti, nonché, la conclusione di contratti di compravendita e somministrazione di energia elettrica, capacità di generazione, servizi di dispacciamento, garanzie di origine e ambientali.

A tal fine Interconnector Energy può compiere qualsiasi operazione commerciale, mobiliare immobiliare e finanziaria connessa, strumentale o complementare al raggiungimento dello scopo sociale.

La struttura organizzativa di Interconnector Energy è formalizzata e rappresentata graficamente in un organigramma (ALLEGATO-3 al Modello) approvato dal CDA, il quale definisce con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

In particolare, Interconnector Energy è organizzata secondo il modello societario tradizionale con un Consiglio di Amministrazione composto dal Presidente e da un Amministratore Delegato a cui sono stati attribuiti tutti i poteri relativi alla gestione ordinaria dell'impresa e da sei consiglieri. Inoltre, è stato nominato un Collegio Sindacale e una Società di Revisione.

Al Presidente e all'Amministratore Delegato sono attribuiti tutti i poteri necessari alla gestione delle attività svolte da Interconnector Energy da esercitarsi con firma libera e disgiunta:

- stipula dei contratti di locazione finanziaria, aventi per oggetto sia beni immobili che beni mobili registrati e non;
- stipula dei contratti di finanziamento con istituti di credito, comunque denominati, comprese concessioni di linee di credito di qualunque genere;
- acquisto e vendita di partecipazioni sociali nonché sottoscrizione di quote e/o azioni in società partecipate;

- acquisto, vendita, conferimento ed affitto di aziende o rami di aziende;
- acquisto, vendita, permuta di beni immobili, nonché costituzione e modificazione dei diritti reali immobiliari;
- costituzione di ipoteche su beni immobili di proprietà sociale.

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti.

È altresì stata nominata una società di revisione a cui è stata affidata la revisione legale dei conti.

E' in carica l'Organismo di Vigilanza in forma monocratica.

Qualora la Società decidesse di modificare la suddetta struttura, di svolgere ulteriori attività o di stipulare nuovi contratti (inclusi eventuali contratti di outsourcing), dovrà, ove necessario, provvedere ad integrare il presente Modello in base alle nuove Aree di Rischio, eventualmente, individuate.

1.10 Gli strumenti di governance

La Società è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che ne garantiscono il funzionamento e che possono essere così riassunti:

- Statuto: 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;
- Codice Etico: esprime i principi etici e i valori che la Società riconosce come propri e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale.

1.11 Il sistema organizzativo in generale e il sistema delle deleghe e procure

Il sistema organizzativo della Società si basa su strumenti normativi (organigrammi, disposizioni organizzative, linee guida/procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);

- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le deleghe in essere sono quelle in capo all'AD che unitamente al Presidente del CdA, amministra la società.

Il sistema è caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle aree a rischio) e, nel contempo, consente comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" il trasferimento, non occasionale, all'interno dell'azienda, di responsabilità e poteri da un soggetto all'altro in posizione a questo subordinata. Si intende per "procura" il negozio giuridico con il quale una parte conferisce all'altra il potere di rappresentarla (ossia ad agire in nome e per conto della stessa). La differenza sostanziale rispetto alla delega è che essa assicura alle controparti di negoziare e contrarre con le persone preposte ufficialmente a rappresentare la Società.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile i poteri del delegato, e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- tutti coloro che sono coinvolti autonomamente per conto della Società nei rapporti con la P.A. sono opportunamente incaricati;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- una procedura *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle deleghe e/o procure;

- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della società nei confronti dei terzi si deve accompagnare una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione;
- le procure normalmente prevedono limiti di spesa e/o impegno; nel caso in cui esse non prevedano espressamente tali limiti e/o la necessità di firma congiunta, il rispetto di detti requisiti è assicurato da limiti interni previsti dal sistema di controllo interno;
- copie delle procure saranno trasmesse all’OdV.

L’OdV verificherà periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure che verrà adottato e la loro coerenza con le disposizioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

1.12 Processi svolti a favore di terzi e processi esternalizzati

L’organo amministrativo dell’Ente ha sottoscritto con diverse Società, contratti di appalto dei servizi. In particolare i processi aziendali oggetto dei contratti riguardano i Servizi:

- Amministrativi,
- finanziari;
- legali;
- di consulenza tecnica in ordine al Contratto di O&M stipulato da tali società, con Terna Rete Elettrica Nazionale s.p.A.

Interconnector Energy, svolge tali servizi per le società appaltatrici, mentre ha esternalizzato l’attività IT presso Effebi, che è il gestore degli apparati IT.

Con specifico riferimento alle suddette attività operative che la Società fornisce a terzi mediante contratto di appalto/service nel quale le parti, anche mediante integrazioni a quanto previsto dall’originario accordo, danno atto:

- in maniera chiara, dell’oggetto dell’attività esternalizzata, delle modalità di esecuzione e del relativo corrispettivo;
- che il fornitore dia adeguata esecuzione alle attività esternalizzate, nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni della Società mandante;

- che il fornitore informi tempestivamente la Società mandante di qualsiasi fatto che possa incidere in maniera rilevante sulla propria capacità di eseguire le attività esternalizzate in conformità alla normativa vigente e in maniera efficiente ed efficace;
- che il fornitore garantisca la riservatezza dei dati relativi alla Società mandante;
- che la Società mandante abbia facoltà di controllo e accesso all'attività e alla documentazione del fornitore;
- che il contratto non possa essere oggetto di sub-cessione senza il consenso della Società mandante.

Al fine di correttamente definire il perimetro di responsabilità ex D.Lgs. 231/01 in relazione alle attività fornite a favore di terzi, nonché, per le attività esternalizzate le parti, anche mediante atto integrativo dei contratti già sottoscritti, si impegnano ad adottare ciascuna il proprio MOGC, ed a monitorare e aggiornare il documento, anche e soprattutto in considerazione delle modifiche organizzative e legislative, ai fini di assicurare reciprocamente la più ampia tutela delle rispettive Società.

Le parti si impegnano nei confronti l'una dell'altra al rispetto più rigoroso dei propri Modelli, con particolare riguardo alle aree di detti Modelli che presentano rilevanza ai fini delle attività gestite mediante contratto di service e della sua esecuzione, e si impegnano altresì a darsi reciprocamente notizia di eventuali violazioni, che dovessero verificarsi e che possano avere attinenza con il contratto e/o la sua esecuzione.

Più in generale, le parti si impegnano ad astenersi, nell'espletamento delle attività oggetto del rapporto contrattuale, da comportamenti e condotte che, singolarmente o congiuntamente ad altre, possano integrare una qualsivoglia fattispecie di reato contemplata dal Decreto.

Con riferimento a tali rapporti contrattuali, per ciascun accordo di esternalizzazione viene nominato un “Referente”, il quale, attraverso specifiche deleghe e/o procure diviene il responsabile della corretta esecuzione contrattuale e del relativo controllo tecnico-operativo ed economico dei servizi e delle forniture e rappresentano il riferimento, all'interno delle società e verso i terzi, dei contratti stipulati per i quali sono incaricati.

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI INTERCONNECTOR ENERGY SOCIETÀ CONSORTILE PER AZIONI

2.1 Gli obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

La Società ha ritenuto opportuno procedere all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto nella convinzione che l'adozione del Modello – al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano, infatti, il sistema di *corporate governance* della Società in quanto limitano il rischio di commissione dei Reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione di Aree a Rischio e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari.

Pertanto, Interconnector Energy con delibera del Consiglio di Amministrazione indicata nel frontespizio del presente Modello, ha approvato il presente Modello ai sensi del Decreto, con l'obiettivo di prevenire la commissione di Reati e di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a tale scopo.

2.2 La funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di principi comportamentali e/o istruzioni operative e/o procedure, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di Reati contemplate dal Decreto.

In particolare, ai fini della predisposizione del presente Modello, si è proceduto all'individuazione delle Aree a Rischio, mediante la somministrazione di interviste alle Funzioni aziendali ritenute maggiormente significative.

Il risultato di tale attività ha portato alla elaborazione di principi comportamentali racchiusi nelle singole parti speciali rispetto alle quali il Modello si propone di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Interconnector Energy, nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle

disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Interconnector Energy in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e/o istruzioni operative e/o procedure;
- la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi comportamentali e/o istruzioni operative e/o procedure dotati di specificità e volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- l'attribuzione all'OdV di compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

2.3 La struttura del Modello e l'approccio adottato

Il presente Modello si compone di:

- 1) una Parte Generale, che riporta: (i) l'inquadramento normativo del Decreto (inclusa l'indicazione dei reati e degli illeciti amministrativi da cui può derivare la responsabilità dell'ente, delle condizioni per l'esclusione di tale responsabilità e la descrizione

- dell'apparato sanzionatorio); (ii) le finalità e la natura del Modello, i suoi elementi fondamentali e l'indicazione dei destinatari; (iii) le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, con riferimento alla sua struttura e al suo funzionamento; (iv) il sistema disciplinare legato ad eventuali infrazioni del Modello;
- 2) una Parte Speciale, che, con riferimento alle specifiche tipologie di reato, individua le Aree ed attività aziendali a Rischio ed illustra i principi e le istruzioni operative poste a presidio della commissione degli stessi.

In ossequio alle Linee Guida di Confindustria la redazione, ed i successivi aggiornamenti, del Modello Organizzativo è stata preceduta da una preliminare attività di *risk assessment* che ha interessato l'analisi in concreto della tipologia della Società, del contesto operativo interno, della sua struttura organizzativa, dell'articolazione territoriale, delle dimensioni, del settore economico, dell'area geografica e di quanto altro considerato rilevante ai fini dello stesso.

L'output delle analisi svolte è convogliato nei seguenti documenti:

- Mappatura dei processi "a rischio";
- Elenco rischi potenziali (per ogni processo);
- Analisi del sistema di controllo preventivo esistente;
- Sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, cioè il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Inoltre, sempre uniformandosi ai principi di controllo elaborati da Confindustria nelle singole parti speciali sono stati delineati dei protocolli di comportamento attraverso i quali si prevedono, tra l'altro, che:

- ogni operazione, transazione, azione nelle Aree a Rischio deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua. In altri termini, occorre predisporre e conservare documentazione scritta di tali operazioni, da cui risulti ciò che è stato fatto, da chi e quando, al fine di consentire gli opportuni controlli;
- nessuno possa gestire in autonomia un intero processo, ossia è necessario attuare una separazione delle funzioni e dei compiti onde evitare che la stessa persona che esegue una funzione eserciti anche il controllo sulla stessa;
- i controlli devono essere documentati.

2.4 Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello dovranno essere coerenti con quelle del Codice Etico, pur avendo il presente Modello finalità specifiche, secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/01.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Detta delle regole (anche eventualmente prevedendo procedure in merito) che devono essere rispettate anche al fine di permettere all’ente di potersi giovare – a determinate condizioni – dell’esimente dalla responsabilità di cui al D.lgs. 231/2001.

2.5 Modifiche e integrazioni del Modello

Il Consiglio di Amministrazione, anche su impulso dell’OdV, delibera in merito all’aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all’OdV, il quale, a sua volta, provvederà a monitorare che le stesse siano operative e che delle medesime sia data la corretta comunicazione all’interno e all’esterno della Società.

L’OdV provvederà, altresì, mediante apposita relazione, a informare il Consiglio di Amministrazione circa l’esito dell’attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l’aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L’OdV 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 all’organizzazione e al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

3. L’ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Individuazione dell’Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. b),– l’Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.lgs. 231/2001, 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 a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e considerando le dimensioni della Società, è stato deciso che l’organismo destinato ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura monocratica.

I soggetti che di volta in volta saranno incaricati di tale compito e la durata in carica del suddetto organismo saranno individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La cessazione dell’incarico dell’OdV per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l’OdV è stato ricostituito.

I componenti dell’OdV dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d’azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

A tal riguardo si precisa che:

- l’autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l’OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell’espletamento della sua attività di monitoraggio;

- quanto al requisito dell’indipendenza, i componenti dell’Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né essere titolari all’interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo; in caso di soggetto interno alla struttura aziendale, deve altresì godere di una posizione organizzativa adeguata alla realtà aziendale ed essere titolare di autonomi poteri di iniziativa e controllo e di una professionalità idonea al ruolo svolto. In ogni caso, per l’attività svolta nell’ambito dell’OdV, non può in nessun caso essere configurato come dipendente da organi esecutivi;
- infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che il soggetto che ricopre tale carica sia dotato di adeguata professionalità in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L’OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

Con riguardo a tali requisiti, nel corso del Consiglio di Amministrazione saranno forniti al momento della nomina dell’OdV adeguati chiarimenti ed informazioni relativamente alla professionalità dei soggetti incaricati, i cui *curriculum vitae* dovranno essere acquisiti agli atti del consiglio.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell’OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza definitiva per aver commesso uno dei Reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF, ovvero la condanna ad una pena che comporta l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

La revoca dei poteri propri dell’OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un’apposita delibera del consiglio di amministrazione e con l’approvazione dell’organo di controllo.

A tale proposito, e a titolo meramente esemplificativo, rappresentano ipotesi di “giusta causa” di revoca:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità che ne avrebbe reso impossibile la nomina;

- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l’omessa redazione delle relazioni periodiche sull’attività svolta al consiglio di amministrazione e all’organo di controllo di cui al successivo paragrafo 4.3, oppure la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- la violazione degli obblighi di riservatezza a cui è tenuto l’OdV con riferimento alla disciplina del whistleblowing;
- l’“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’OdV – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza definitiva, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero da una sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o l’eventuale licenziamento, ovvero l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell’OdV.

3.2 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza

All’OdV di Interconnector Energy è affidato, sul piano generale, il compito di vigilare:

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

Su un piano più operativo è affidato all’OdV di Interconnector Energy il compito di:

- suggerire alla Società di attivare eventuali procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale (“controllo di linea”);
- condurre ricognizioni dell’attività aziendale ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell’ambito delle Aree a Rischio;

- proporre idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella parte speciale del Modello per le diverse tipologie di reati;
- coordinarsi con il *management* e con le altre funzioni aziendali – qualora istituite – per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere, inoltre, segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- 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;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il consiglio di amministrazione, nonché verso l'organo di controllo;
- proporre le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- proporre gli interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

- proporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/2001;
- proporre l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari di cui al capitolo 6 del presente Modello.

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdV.

All'OdV sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, il consiglio di amministrazione dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

3.3 L'attività di *reporting* nei confronti degli Organi Sociali

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, che periodicamente informa il Collegio Sindacale, in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, alla necessità di interventi modificativi.

Il Collegio Sindacale acquisisce informazioni dall'OdV in merito alla funzione ad esso assegnata dalla legge al fine di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento e sull'osservanza del modello adottato ex D.lgs. n. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'OdV riferisce devono essere documentati.

L'OdV cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'OdV predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, riepilogativa dell’attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l’esito degli stessi, le verifiche e l’esito delle stesse, l’eventuale aggiornamento della mappatura delle Aree a Rischio, ecc.) e un piano delle attività previste per l’anno successivo da presentare agli Organi Sociali;
- tempestivamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell’assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d’urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

Gli Organi Sociali hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l’OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

3.4 Flussi informativi verso l’OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie.

L’art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231 richiede che il Modello preveda obblighi informativi nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello stesso (vale a dire, l’Organismo di Vigilanza). L’obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l’attività di vigilanza sull’efficacia ed effettività del Modello e per l’eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231.

L’efficacia dell’attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni e informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti o eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Come previsto dalle Linee Guida e dalle *best practice*, i flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi *ad hoc*, attinenti a criticità attuali o potenziali che è opportuno portare immediatamente a conoscenza dell’OdV;
- informativa periodica, attinente a numerosi e diversi aspetti in merito ai quali è opportuno che l’OdV riceva informazioni a cadenza prestabilita (di norma annuale o semestrale), per

lo svolgimento dell'attività di monitoraggio sul rispetto delle regole di comportamento previste nelle singole Parti Speciali del Modello (*infra* par. 4.4.2).

In conformità alle previsioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231, la Società prevede un canale alternativo di segnalazione, idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante (*infra* par. 4.4.3).

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV attengono a criticità attuali o potenziali in relazione alla normativa di cui al Decreto e alla disciplina di cui al Modello e possono consistere in:

- (a) notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. L'obbligo di informazione ha per oggetto:
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto;
 - le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
 - le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del sistema disciplinare previsto nel Modello con evidenza specifica dei procedimenti disciplinari attivati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - i *report* e le relazioni da cui possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
 - l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
 - eventuali infortuni sul luogo di lavoro con prognosi uguale o superiore a 40 giorni, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
 - eventuali incidenti o accadimenti che possano comportare un rischio ambientale;
- (b) informazioni di qualsiasi provenienza, concernenti la possibile commissione di illeciti o, comunque, di violazioni del Modello. L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- la commissione di Reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- comportamenti non in linea con il Modello e con i relativi protocolli;
- variazioni o carenze delle procedure nell'ambito delle attività sensibili;
- mancato rispetto delle procedure aziendali nell'ambito delle attività sensibili;
- variazioni o carenze nella struttura aziendale;
- operazioni che presentino profili di rischio con riferimento alla possibile commissione di Reati.

L’OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative da intraprendere, ascoltando eventualmente l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che ritenga utile allo scopo, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

3.4.1 Flussi informativi periodici

Dovranno essere comunicate da ciascun Responsabile di Funzione o Responsabile dell’attività esternalizzata all’Organismo di Vigilanza, su base periodica, le informazioni rilevanti al fine di agevolare l’opportuna attività di controllo anche secondo quanto previsto in ciascuna Parte Speciale.

Le informazioni di cui al presente paragrafo 3.4 potranno essere inviate all’Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo di posta elettronica:

odv@interconnectorenergy.it

oppure, in formato cartaceo al seguente indirizzo:

Via Piave, n. 7 00187- Roma

3.4.2 Sistema di whistleblowing

La Società, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di *whistleblowing*, ha istituito un ulteriore canale informativo rispetto a quello indicato al precedente paragrafo.

Infatti, al fine di garantire la disponibilità, per i potenziali segnalanti, di un ulteriore canale che rispetti i requisiti di cui alla normativa in materia di *whistleblowing* le segnalazioni possono altresì essere trasmesse nei modi previsti dalla procedura adottata dall’Ente e allegata alla presente Modello (ALLEGATO 6 – Policy whistleblowing).

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-ter, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Ai sensi del comma 2-quater del medesimo articolo l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

3.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per dieci anni avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

4. LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1 Diffusione del Modello

Consapevole dell'importanza della diffusione e comunicazione del Modello ai Destinatari ai fini del corretto ed efficace funzionamento del Modello stesso, Interconnector Energy divulgà il Modello, il Codice Etico e suoi principi ispiratori attraverso i mezzi ritenuti più opportuni.

Il Codice Etico è diffuso tra i Destinatari e i terzi ad opera di Interconnector Energy.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo ed a contribuire alla sua efficace attuazione.

Al fine di garantire l'effettivo funzionamento del Modello, la comunicazione dello stesso ai Destinatari sarà capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, nonché periodicamente ripetuta.

4.2 Formazione degli organi sociali, dei dirigenti e dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Interconnector Energy garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta qui contenute nei confronti di tutto il personale.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è articolata sui livelli qui di seguito, a titolo esemplificativo, indicati:

- **personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società:** seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; seminario di aggiornamento annuale; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti;
- **altro personale:** nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; accesso a internet; e-mail di aggiornamento.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. Al riguardo si precisa che la mancata partecipazione ai corsi di formazione comporta l'applicazione dell'apparato sanzionatorio di cui al presente Modello.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello la Società organizza dei moduli d'approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

4.3 Informativa ai Collaboratori Esterni

Ai Collaboratori Esterni e Partner (intesi i primi quali consulenti e simili ed i secondi partner con cui la Società intenda addivenire ad una qualunque forma di accordo: joint venture, ATI, consorzio etc.) deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Interconnector Energy.

Potranno essere altresì fornite loro apposite informative sulle politiche e i principi comportamentali e/o istruzioni operative e/o procedure adottate sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo per il loro possibile inserimento nei contratti con i subappaltatori.

4.4 Obblighi di vigilanza

Tutti gli Esponenti Aziendali i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri Esponenti Aziendali hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, eventuali irregolarità, violazioni ed inadempimenti.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli Esponenti Aziendali con funzioni di vigilanza saranno sanzionati in conformità alla loro posizione all'interno della Società secondo quanto previsto al successivo capitolo 6.

5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Principi generali

La definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione e controllo *ex D.Lgs. 231/2001* rispetto alla responsabilità amministrativa degli Enti.

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto ai fini di una efficace attuazione del Modello, Interconnector Energy ha adottato un sistema sanzionatorio da applicarsi nei confronti dei Destinatari.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In virtù di quanto previsto dalla Legge 179/2017, relativa al *whistleblowing* e con riferimento a qualunque destinatario del Modello, si precisa che, tra le condotte passibili di sanzione, devono essere considerate anche la violazione, in qualsiasi modo, delle misure a tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Il sistema disciplinare, operando come presidio interno di Interconnector Energy, ha una funzione essenzialmente preventiva in quanto completa e rende effettivo il Modello al fine di evitare che vengano commessi i reati piuttosto che reprimerli quando sono stati già commessi.

Interconnector Energy condanna qualsiasi condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello, anche se asseritamente compiuta nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

Il sistema disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva ed ha natura eminentemente interna a Interconnector Energy, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo, rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti.

Al fine di garantire un'adeguata aderenza della sanzione alla violazione commessa, nel sistema sanzionatorio adottato dalla Società, sono stati individuati taluni parametri, desunti dalla previsione di cui all'articolo 133 c.p. e dai principi giuslavoristici esistenti, che possono

oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione disciplinare in caso di violazione dei protocolli e delle procedure interne.

Sono stati formulati quindi parametri di natura oggettiva che non consentono valutazioni discrezionali e che tengono soprattutto conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato. Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione, questi devono essere desunti dalle circostanze del caso concreto di cui deve darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

Quando in un comportamento siano ravvisabili gli estremi di una violazione, la prima condizione alla quale è subordinato l'esercizio del potere disciplinare da parte della Società è la contestazione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore).

Requisito delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

L'Organismo di Vigilanza monitora l'applicazione delle sanzioni disciplinari. Le previsioni contenute nel sistema disciplinare non precludono la facoltà dei Destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

5.2 Misura nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società ad eccezione dei dirigenti su cui infra) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello e dal Codice Etico costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) e dal Contratto Collettivo Nazionale elettrico sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. In particolare, il sistema disciplinare, cui il Modello rinvia, è conforme ai seguenti principi:

- a. il sistema è debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed è oggetto di corsi di aggiornamento e informazione;
- b. le sanzioni non possono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro e devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all’infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell’art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- c. la multa non può essere di importo superiore a 3 ore della retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e. deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l’addebito.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Nei confronti dei dirigenti, qualora nell’esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree individuate come a rischio elevato nel Modello, commettano una infrazione, la stessa è sanzionata con le misure ritenute più idonee, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali.

Quale sanzione specifica, potrà applicarsi anche la sospensione o la revoca delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso o lo stesso potrà essere destinato ad altro incarico

5.4 Procedimento disciplinare

L'apertura del procedimento disciplinare per l'accertamento delle infrazioni sopra indicate e la sua gestione è rimessa alla responsabilità del Consiglio di amministrazione che condivide le sue determinazioni con il Collegio Sindacale.

La comunicazione di apertura del procedimento viene inoltrata tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

Il provvedimento relativo all'esito del procedimento disciplinare e l'eventuale sanzione irrogata sono comunicati all'Organismo di Vigilanza mediante la trasmissione di una copia del provvedimento.

Allo stesso modo si procede nel caso in cui il procedimento disciplinare debba essere archiviato non essendosi riscontrata alcuna violazione rilevante.

5.5 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori di Interconnector Energy o nel caso di loro sentenza di condanna anche di primo grado per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'OdV di Interconnector Energy, qualora venga investito per primo della informazione, dovrà darne tempestiva notizia, con relazione scritta, all'Amministratore Delegato, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per i provvedimenti di competenza.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, provvederà a porre in essere gli accertamenti necessari e potrà applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge e, nei casi più gravi, o comunque quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società, nel responsabile, potrà convocare l'Assemblea proponendo, in via cautelare, la revoca dei poteri delegati, ovvero l'eventuale sostituzione del responsabile. Il Collegio Sindacale, previa comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, potrà convocare l'Assemblea ai sensi del art. 2406 c.c. qualora ravvisi fatti censurabili di rilevante gravità e vi sia urgente necessità di provvedere.

Con riferimento a violazioni imputabili ai Sindaci, l'Organismo di Vigilanza, qualora venga investito per primo della informazione, provvederà immediatamente a informarne, con relazione scritta, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, il quale potrà convocare l'Assemblea ai sensi dell'art. 2366 c.c. per i provvedimenti di competenza.

5.6 Misure nei confronti di Soggetti Terzi

I Terzi che intrattengono rapporti con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal Decreto, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite, anche successivamente con atto integrativo, nei relativi contratti (penali, risoluzione del contratto).

Resta ovviamente salva, a favore della Società, la prerogativa di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello.

6. ALLEGATI AL MODELLO

Il presente Modello è composto dalla presente Parte Generale, dal documento di Risk Assessment e dai seguenti Allegati:

1. Catalogo reati presupposto – ALLEGATO 1;
2. Statuto – ALLEGATO 2;
3. Organigramma – ALLEGATO 3;
4. Policy Whistleblowing – ALLEGATO 4;
5. CCNL in essere – ALLEGATO 5;
6. Codice Etico – ALLEGATO 6;
7. Parti Speciali – ALLEGATO 7:
 - A. Reati PA;
 - B. Reati IT;
 - C. Reati criminalità organizzata, Reati transnazionali;
 - D. Reati societari;
 - E. Riciclaggio;
 - F. Impiego di cittadini di paesi terzi;
 - G. Reati Tributari;
 - H. Reati Ambientali;
 - I. SSL.