



MOG CVA

***Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo di CVA
S.p.A. a s.u.
ai sensi del D.Lgs. 231/2001***

Parte Generale

VERSIONE	CAUSALE	DATA
REV04	Revisione generale (in seguito allo svolgimento di un nuovo <i>risk assessment</i>), in ragione delle novità normative e delle modifiche organizzative intercorse.	31/01/2025

Indice

1. DEFINIZIONI	3
2. CVA S.P.A. A S.U.: PROFILO E MISSIONE	4
3. INTRODUZIONE E INQUADRAMENTO NORMATIVO	5
4. IL MOG CVA: FINALITA' E MODALITA' DI REDAZIONE	8
5. I DESTINATARI	11
6. LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO 231 DI CVA	12
7. LE PARTI SPECIALI DEL MODELLO DI CVA	13
8. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO DEL GRUPPO CVA	15
9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	16
10. CONTRATTI DI <i>SERVICE</i> INFRAGRUPPO	18
11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI CVA	19
12. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEI DESTINATARI	29
13. SISTEMA DISCIPLINARE	31

1. DEFINIZIONI

- ANAC o Autorità: Autorità Nazionale Anticorruzione;
- Aree a rischio: aree di attività aziendali a rischio reato;
- ARERA: Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente;
- CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- CdA: Consiglio di Amministrazione;
- Codice Etico: Codice Etico e di Comportamento del Gruppo CVA;
- CVA o la Società o Capogruppo: Compagnia Valdostana delle Acque S.p.A. a s.u.;
- Decreto o Decreto 231: D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- Destinatari: tutte le figure indicate al successivo capitolo 5.;
- Gruppo: Gruppo CVA;
- GSE: Gestore dei Servizi Energetici;
- MOG CVA o Modello 231 o Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- OdV: Organismo di Vigilanza;
- Organi Sociali: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di CVA.
- PA: Pubblica Amministrazione;
- Procedure: procedure / istruzioni / policy / linee guida formalizzate;
- Processi Sensibili: i processi aziendali mediante i quali si estrinseca ciascuna Area a rischio e all'interno dei quali possono dunque potenzialmente essere commessi i Reati;
- Reati: reati presupposto ai sensi del Decreto.

2. CVA S.P.A. A S.U.: PROFILO E MISSIONE

La Compagnia Valdostana delle Acque S.p.A. – Compagnie Valdôtaine des Eaux S.p.A. – è una società per azioni, interamente posseduta dalla finanziaria regionale Finaosta S.p.A., a sua volta controllata dalla Regione Autonoma Valle d’Aosta, a capo del Gruppo CVA.

Il Gruppo opera attraverso società controllate e collegate, attive sull’intera catena del valore dell’energia: dalla produzione alla distribuzione, vendita ed efficientamento energetico. Ogni azienda del Gruppo ha una missione e obiettivi specifici nel settore elettrico prevalentemente, che mirano a creare opportunità di *business*, rispettando i valori condivisi di sostenibilità, innovazione, sicurezza.

In particolare, la Società persegue la *mission* della produzione di energia elettrica e, conseguentemente, la progettazione, costruzione, manutenzione e gestione di impianti idroelettrici, anche grazie al costante reinvestimento degli utili nello sviluppo e nella ricerca nel settore elettrico. A tale scopo, CVA si impegna al rispetto di una politica ambientale e di specifiche procedure che consentono di ottenere le più elevate certificazioni per i propri impianti.

La Società, si propone, inoltre, di promuovere iniziative di *Open Innovation*, al fine di creare valore per il Gruppo CVA e competere in modo efficiente sul mercato mediante l’applicazione di idee, strumenti e competenze tecnologiche che arrivano dall’esterno, come *startup*, università, istituti di ricerca, fornitori, inventori, programmatori e consulenti.

Sotto un diverso profilo, CVA ha, altresì, colto l’opportunità di entrare nel mondo dell’efficientamento energetico, diversificando la proposta di prodotti/servizi, in linea con altri *player* del mercato.

Inoltre, in qualità di controllante ai sensi dell’art. 2359 del Codice Civile, CVA esercita funzioni di coordinamento e di indirizzo strategico sia dell’assetto industriale sia delle attività di natura amministrativo-finanziario esercitate dalle società controllate.

CVA condivide i propri obiettivi con le altre società del Gruppo, con particolare riferimento alla qualità dei servizi.

3. INTRODUZIONE E INQUADRAMENTO NORMATIVO

Il Decreto 231

Come noto, in data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia ha aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La responsabilità introdotta dal Decreto 231 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un interesse o un vantaggio dalla commissione dell’illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto alla tipologia di Reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il Decreto – nel suo testo originario – si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Nel corso degli anni una serie di interventi legislativi ha però ampliato il novero dei Reati ricomprendendovi numerose fattispecie previste nel nostro ordinamento.

Alla data di adozione del presente Modello, quindi, tra i c.d. reati presupposto sono contemplati:

- a) i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- b) i 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* del Decreto);
- c) i reati societari (art. 25-*ter* del Decreto)
- d) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto);
- e) i reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*-1 del Decreto);
- f) i reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto);
- g) i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- h) reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);

- i) 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* del Decreto);
- j) i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- k) i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1 c.p.);
- l) i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- m) i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- n) i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*-1 del Decreto);
- o) i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- p) l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- q) i reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- r) l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- s) i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);
- t) i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
- u) i reati tributari (art. 25-*quinesdecies* del Decreto);
- v) i reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);
- w) reati contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- x) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici (art. 25-*duodevicies*).

Altre fattispecie di reato potrebbero, in futuro, essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D.Lgs. n. 231/2001.

I Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei cd. reati presupposto.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità di commissione dei reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (ivi incluso un sistema di *whistleblowing*);
- introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ai fini dell'esonero da responsabilità, il D.Lgs. 231/2001 prevede altresì che:

1. la società abbia provveduto all'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento (c.d. Organismo di Vigilanza);
2. l'organismo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione e all'osservanza del Modello;
3. la società abbia predisposto un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del Modello;
4. l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

Lo stesso Decreto dispone che il Modello può essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (*i.e.* "Linee Guida") redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

4. IL MOG CVA: FINALITA' E MODALITA' DI REDAZIONE

CVA, sin dal 2003, ha adottato e periodicamente aggiornato un proprio Modello in quanto consapevole che tale sistema, seppur costituendo una "facoltà" e non un obbligo, rappresenta un'opportunità per rafforzare la sua cultura di *governance*, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (mappatura delle Aree a rischio, dei Processi Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Aree a rischio e sui Processi Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzati a una prevenzione "attiva" dei Reati.

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e flussi informativi, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire il più possibile la commissione delle diverse tipologie di Reato contemplate dal Decreto 231.

Il Modello si propone in particolare le seguenti finalità:

- sensibilizzare tutti i Destinatari e diffondere a tutti i livelli le regole comportamentali in esso previste e le procedure adottate;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nell'ambito delle 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 stessa;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società e i suoi investitori intendono attenersi nell'espletamento della propria attività;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio e i Processi Sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

L'approvazione del MOG CVA e tutte le successive modifiche e integrazioni, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Gli interventi di adeguamento o aggiornamento del Modello 231 sono previsti in occasione di:

- innovazioni normative;
- modifiche del *business*, della *Governance* e della struttura organizzativa di CVA aventi impatto sull'attuazione del sistema di controllo definito nel presente documento;
- violazioni e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del suddetto sistema di controllo interno;
- eventuali spunti di miglioramento emersi nel corso di indagini e/o verifiche.

L'OdV valuta, con continuità, l'adeguatezza del Modello 231, ne cura gli eventuali aggiornamenti e li sottopone all'approvazione del CdA.

Il processo di redazione e di ogni successivo aggiornamento del MOG CVA è stato basato, in conformità alla normativa, alle giurisprudenze e alle Linee Guida, sulle seguenti fasi:

Fase 1: Preliminare analisi del contesto aziendale

La prima fase ha assolto l'obiettivo di effettuare un'analisi preventiva, tramite esame della documentazione, dei processi aziendali, nonché sulle attività svolte dalle strutture aziendali.

In tal senso, propedeutica all'individuazione delle Aree a rischio e dei Processi Sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della medesima e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale hanno permesso una prima individuazione delle Aree a rischio e dei Processi Sensibili e una preliminare identificazione delle strutture responsabili di tali Processi.

Qui di seguito sono sintetizzate le attività svolte nella prima fase:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, procedure organizzative, assetto procuratorio, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di *business* della Società;
- rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare delle Aree a rischio e dei Processi Sensibili;
- individuazione preliminare delle strutture responsabili dei Processi Sensibili identificati.

Fase 2: Identificazione dei Process Owner

Lo scopo della seconda fase è stato quello di identificare e intervistare i responsabili dei Processi Sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei medesimi e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito "*Process Owner*"), completando e approfondendo l'inventario preliminare delle Aree a rischio e dei Processi Sensibili, nonché delle strutture e dei soggetti coinvolti.

In particolare, i *Process Owner* sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole strutture. Sono stati considerati, quindi, *Process Owner* le prime linee responsabili delle strutture coinvolte nello svolgimento dei Processi Sensibili.

Qui di seguito sono sintetizzate le attività svolte nel corso della Fase 2, al termine della quale è stata definita una preliminare "mappa delle Aree a rischio e dei Processi Sensibili":

- raccolta di ulteriori informazioni attraverso approfondimenti nell'analisi documentale e incontri con i referenti interni del progetto nonché con il *Team* di lavoro;
- identificazione di ulteriori soggetti in grado di dare un apporto significativo alla comprensione/analisi delle Aree a rischio e dei relativi meccanismi di controllo;
- interviste con i *Process Owner*;
- predisposizione della mappa che "incrocia" i Processi Sensibili con i relativi *Process Owner*;

Fase 3: Mappatura finale delle Aree a rischio e dei Processi Sensibili

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello 231, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto.

In tal senso, al termine dell'attività di cui alle precedenti fasi è stato possibile individuare con esattezza:

- le Aree a rischio: vale a dire le aree di attività aziendali vale a dire le aree di attività nel cui ambito possono potenzialmente essere commessi i Reati¹;
- i Processi Sensibili: vale a dire i processi aziendali mediante i quali si estrinseca ciascuna Area a rischio e all'interno dei quali possono dunque potenzialmente essere commessi i Reati;
- le strutture aziendali coinvolte nella gestione di ogni Processo Sensibile.

Il dettaglio dei risultati del *risk assessment*, sui quali si è basata la redazione del Modello, è rinvenibile all'interno della mappa di *risk assessment* allegata al presente Modello (**ALLEGATO – MAPPA DI RISK ASSESSMENT**) il quale costituisce parte essenziale dello stesso.

Al termine dell'analisi, per ciascuna Aree a rischio e ciascun Processo Sensibile identificato, sono stati dunque mappate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le possibili modalità di realizzazione delle condotte illecite e le strutture aziendali coinvolte.

Si è proceduto inoltre a verificare le modalità di gestione e di controllo delle Aree a rischio e la loro conformità ai principi di controllo interno comunemente accolti e sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare al fine di pervenire alla definizione per la Società del Modello ex D.Lgs. 231/01.

Da ultimo si rileva che, in conformità a quanto statuito dalle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231" (approvate il 7 marzo 2002, il cui ultimo aggiornamento è del giugno 2021) di Confindustria, nello svolgimento del *risk assessment* e nell'individuazione dei controlli esistenti, si è tenuto conto di possibili episodi che abbiano potuto interessare la Società nel passato con riferimento ai reati richiamati dal Decreto (es. indagini in corso, avvisi di garanzia, ecc.) – c.d. "analisi storica" – e delle risultanze emerse si è tenuto conto nello svolgimento delle attività di analisi del sistema di controllo interno.

¹ Con riferimento ai Reati contro la PA e ai Reati di Corruzione tra Privati sono state individuate anche le c.d. Aree strumentali: ovvero le aree di attività che, pur non essendo direttamente sensibili al rischio di commissione dei Reati, possono costituire comunque attività strumentali alla realizzazione degli stessi.

5. I DESTINATARI

Sono "Destinatari" del MOG CVA e s'impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori (anche di fatto), i sindaci della Società, i dirigenti (cosiddetti "soggetti apicali") e – più in generale – le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della Società e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
- i dipendenti della Società, nonché i lavoratori somministrati (cosiddetti "soggetti sottoposti ad altrui direzione").

Inoltre, in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, devono essere considerati Destinatari i seguenti soggetti esterni:

- i collaboratori, i consulenti, i fornitori e, più in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui operano per conto o nell'interesse della Società, nell'ambito delle Aree a rischio.

Tra i soggetti esterni sopra definiti sono compresi anche coloro che – sebbene abbiano un rapporto contrattuale con altre società del Gruppo CVA – nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle Aree a rischio.

I contenuti del Modello sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo paragrafo 12 della presente Parte Generale.

Tutti i suddetti Destinatari sono tenuti a conoscere ed a rispettare – per quanto di propria competenza – le disposizioni contenute nel MOG CVA e devono collaborare nelle verifiche dirette al periodico esame della sua efficienza per correggerne eventuali disfunzioni.

6. LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO 231 DI CVA

Il Modello 231 adottato da CVA, coerentemente con quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria (approvate il 7 marzo 2002, il cui ultimo aggiornamento è del giugno 2021) e nelle principali pronunce giurisprudenziali in materia, configura un sistema articolato e organico di procedure e attività di controllo volto a prevenire la commissione dei Reati.

Il MOG CVA è costituito dalle seguenti componenti:

- Parte Generale, che descrive *inter alia* i profili generali della Società, i sistemi di *governance* e controllo, il sistema disciplinare, nonché il quadro normativo di riferimento del Decreto, i principi generali, le funzioni ed i poteri dell'OdV, le modalità di diffusione del Modello 231;
- le Parti Speciali le quali descrivono:
 - le Aree a rischio, i Processi Sensibili e le strutture aziendali coinvolte nei medesimi;
 - i Reati associabili;
 - gli elementi del sistema di controllo a presidio delle Aree a rischio e dei Processi Sensibili (sistema di controllo interno).

Il Modello 231 si basa sui seguenti elementi fondamentali:

- il Codice Etico e di Comportamento del Gruppo CVA, in cui sono espressi i principi di riferimento cui si conforma l'attività della Società: imparzialità, correttezza, trasparenza, nonché l'insieme delle linee di comportamento che consentono di attuare tali principi in ogni aspetto dell'attività di CVA;
- l'individuazione delle Aree a Rischio e dei Processi Sensibili;
- il sistema di principi e di procedure diretti a disciplinare le Aree a Rischio e i Processi Sensibili e la relativa attuazione delle decisioni aziendali, con particolare attenzione alle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- l'Organismo di Vigilanza, cui la Società ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 stesso, nonché di curarne l'aggiornamento;
- la formazione e comunicazione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure previste dal Modello 231
- il sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

7. LE PARTI SPECIALI DEL MODELLO DI CVA

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di CVA si compone della presente Parte Generale nonché delle sottoelencate Parti Speciali, dedicate alla fattispecie di Reato presupposto previste dal Decreto, ritenute potenzialmente realizzabili nell'interesse o a vantaggio della Società, consentendo, inoltre, l'evidenza delle specifiche Aree a rischio e dei Processi Sensibili con riferimento a tali Reati.

La struttura del Modello 231 con la previsione di "Parti Speciali" consente il tempestivo aggiornamento, tramite eventuali opportune integrazioni, qualora il Legislatore intendesse inserire ulteriori fattispecie penali rilevanti valutate sensibili per la Società.

In ciascuna Parte Speciale, sono descritte:

- **le fattispecie dei Reati richiamate dal D.Lgs. 231/2001**, la cui conoscenza, anche in relazione alla struttura societaria ed alla modalità attraverso cui i medesimi potrebbero essere potenzialmente commessi, è funzionale alla prevenzione dei Reati stessi e quindi all'intero sistema di controllo previsto dal Decreto;
- **le Aree a rischio e i Processi Sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001, nonché le strutture aziendali coinvolte nella gestione di ogni Processo Sensibile individuato;**
- **il sistema dei controlli**, realizzato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle principali associazioni di categoria, quali le Linee Guida Confindustria, nonché dalle "best practice" internazionali; esso prevede con riferimento alle Aree a rischio ai Processi Sensibili individuati:
 - o *standard* di controllo generali relativi alle Aree a rischio;
 - o *standard* di controllo "specifici" applicati alle singole Aree a rischio, formalmente descritti in ogni singola Parte Speciale.

Tali strumenti sono vincolanti per i destinatari del Modello 231 e si sostanziano in obblighi di fare (il rispetto delle procedure, le segnalazioni agli organismi di controllo) e in obblighi di non fare (il rispetto dei divieti), opportunamente formalizzati.

Il rispetto di tali impegni, come già dichiarato nella presente Parte Generale e come qui si intende riaffermare, ha una precisa valenza giuridica; in caso di violazione degli stessi, infatti, la Società reagirà applicando il sistema disciplinare descritto nella Parte Generale.

Le Parti Speciali vanno, inoltre, messe in relazione con i principi comportamentali contenuti nelle procedure aziendali e nel Codice Etico che indirizzano i comportamenti dei Destinatari nelle varie strutture aziendali, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società.

Nelle Parti Speciali sono analizzati rispettivamente:

- Parte Speciale 1: Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- Parte Speciale 2: Reati societari.
- Parte Speciale 3: Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

- Parte Speciale 4: Reati ambientali.
- Parte Speciale 5: Delitti contro la personalità individuale e reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Parte Speciale 6: Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e finanziamento terrorismo e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi contanti e trasferimento fraudolento di valori.
- Parte Speciale 7: Reati transnazionali e delitti di criminalità organizzata.
- Parte Speciale 8: Reati informatici e delitti in violazione del diritto d'autore.
- Parte Speciale 9: Reati Tributari e reati in materia di accise.
- Parte Speciale 10: Abusi di mercato.
- Parte Speciale 11: Delitti contro il patrimonio culturale e reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Con riferimento agli altri "reati presupposto" della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto (es. reato di razzismo e xenofobia, delitti contro l'industria e commercio, delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, contrabbando, ecc.), si ritiene opportuno precisare che, in relazione agli stessi, pur presi in considerazione in fase di analisi, non sono state identificate (a seguito di successive analisi e considerazioni e delle interviste con i *Process Owner*) Aree a rischio rilevanti. Vale a dire, al momento della redazione/aggiornamento del Modello 231, non sembrano sussistere attività che, in concreto, possano essere considerate sensibili con riferimento agli altri illeciti non espressamente richiamati. Si rimanda alla **MAPPA DI RISK ASSESSMENT** allegata per maggiore dettaglio.

8. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO DEL GRUPPO CVA

CVA, determinata a improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e dei principi volti a garantire una sana e corretta gestione, ha adottato il Codice Etico e di Comportamento del Gruppo CVA che sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri Destinatari.

Il MOG CVA, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del presente MOG CVA e costituendo un elemento ad esso complementare.

9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo interno della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi insiti nell'ambito della Società, a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione.

Il sistema di controllo, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

Nell'espletamento di tutte le relative operazioni, oltre alle regole di cui al presente MOG CVA, i Destinatari, con riferimento alle rispettive attività, sono tenuti a conoscere e rispettare:

- il Codice Etico;
- la Struttura gerarchico – funzionale (Organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema di procedure aziendali e istruzioni operative, ivi incluso il sistema di gestione integrato aziendale conforme alle specifiche ISO 14001, ISO 45001 (già OHSAS 18001), ISO 9001, ISO 27001 e 27701;
- i presidi di controllo dei sistemi informativi orientati alla segregazione delle Strutture e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al *business*.

Il sistema di controllo preventivo è stato perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle principali associazioni di categoria, quali le Linee Guida Confindustria, Linee guida dell'ANAC, nonché dalle *best practices* di riferimento, e prevede con riferimento alle Aree a rischio individuate:

- *standard* / misure generali di controllo relativi a tutte le Aree a rischio;
- *standard* / misure specifiche di controllo applicati alle singole Aree a rischio.

Tali *standard* / misure di controllo prevedono sia disposizioni immediatamente precettive sia disposizioni che trovano invece attuazione nella normativa aziendale (es. linee guida, procedure, regolamenti, comunicati al personale, ecc.).

Tra gli standard/misure di controllo rientrano:

- segregazione delle strutture: è prevista l'applicazione del principio di segregazione dei ruoli tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- esistenza di procedure / istruzioni / policy / linee guida formalizzate: idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle Aree a rischio nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- poteri autorizzativi e di firma:
 - coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
 - chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;

- tracciabilità: verificabilità *ex post* del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'Area a rischio, anche tramite apposite evidenze archiviate.

Con riferimento al sistema di controllo interno è opportuno sottolineare come, sebbene dal 2022 la Società non sia più soggetta alle prescrizioni di cui alla L. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", la medesima abbia mantenuto il *corpus* procedurale precedentemente adottato in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi della normativa citata. Tale *corpus* procedurale garantisce un elevato standard di prevenzione dei rischi di commissione dei Reati corruttivi.

10. CONTRATTI DI SERVICE INFRAGRUPPO

La Società, a capo del Gruppo CVA e adottando un ruolo di indirizzo e coordinamento dello stesso, ha stipulato con ognuna delle sue controllate un "Contratto di *Outsourcing* di servizi vari" il quale prevede, in allegato, un elenco di servizi che la Società eroga in favore delle controllate nel rispetto delle delibere ARERA n. 137/16 "*Integrazione del Testo integrato unbundling contabile (TIUC) con le disposizioni in materia di obblighi di separazione contabile (unbundling) per il settore idrico*", in merito agli obblighi di separazione contabile (unbundling contabile) e n. 296/15 "*Disposizioni in merito agli obblighi di separazione funzionale (unbundling) per i settori dell'energia elettrica e del gas*", in merito agli obblighi di separazione funzionale (unbundling funzionale).

Il corretto svolgimento delle attività contrattuali da parte di CVA presuppone che la stessa, ove necessario, abbia pieno ed effettivo accesso ai dati necessari per dar corso al contratto e possa usufruire della collaborazione delle altre società appartenenti al Gruppo.

Le controllate saranno altresì responsabili di fornire alla Capogruppo un'assistenza appropriata e tempestiva da parte del proprio personale, dei propri consulenti e/o dei suoi ausiliari-responsabili della concreta applicazione delle misure disciplinari su eventuale segnalazione dell'OdV.

11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI CVA

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e 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:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento² ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello 231, sull'osservanza del medesimo da parte dei Destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo.

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. 231/2001.

11.1. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Le Linee Guida di Confindustria³ suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- (i) autonomia e indipendenza;
- (ii) professionalità;

² La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 afferma, a tale proposito: "L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)".

³ Linee Guida Confindustria: "Per verificare se esista già, nell'ambito dell'organizzazione societaria, una struttura dotata dei requisiti necessari per svolgere le funzioni attribuite all'Organismo previsto dal decreto 231, pare utile individuarne i principali requisiti, così come desumibili dal decreto 231 e interpretati dalla giurisprudenza.

- **Autonomia ed indipendenza:** tali requisiti sembrano assicurati riconoscendo all'Organismo in esame una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo Vertice operativo aziendale vale a dire al Consiglio di Amministrazione, nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore. Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è poi indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi.
- **Professionalità:** Questo requisito si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo di vigilanza deve possedere per poter svolgere efficacemente la propria attività. Come chiarito dalla giurisprudenza, è essenziale che la scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza avvenga verificando il possesso di specifiche competenze professionali: non è sufficiente un generico rinvio al curriculum vitae dei singoli. Il modello deve esigere che i membri dell'OdV abbiano competenze in "attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati" (così Trib. Napoli, 26 giugno 2007). Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, la giurisprudenza ha fatto riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alla elaborazione e valutazione dei questionari; alle metodologie per l'individuazione di frodi. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati: in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati (approccio di tipo consulenziale); oppure ancora, a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato presupposto (approccio ispettivo). È inoltre auspicabile che almeno taluno dei membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Infatti, la disciplina in argomento ha natura sostanzialmente punitiva e lo scopo del modello è prevenire la realizzazione di reati. È dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità di consumazione dei reati, che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali ovvero della consulenza esterna. In proposito, per quanto concerne la salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti. (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio), comprese quelle previste dalle normative di settore quali, ad esempio, il già citato decreto 81 del 2008.
- **Continuità di azione:** per garantire l'efficace e costante attuazione di un modello 231 così articolato e complesso quale è quello delineato dal decreto 231, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari".

(iii) continuità d'azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiedono: l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio; la previsione di riporti dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale; nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting*, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Peraltro, le Linee guida Confindustria dispongono che *"nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità"*.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Ciascun membro dell'OdV cura periodicamente, anche in via autonoma, il proprio aggiornamento professionale – attraverso sedute formative di varia natura interne e/o esterne alla Società – circa tematiche direttamente (a titolo di esempio, novità normative, approfondimenti sui reati presupposto) o indirettamente inerenti al D.Lgs. 231/2001 (a titolo esemplificativo, aggiornamento professionale, normativa privacy, ecc.)

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'Organismo di Vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello 231.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza⁴.

11.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina, composizione e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

Conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, nonché ai sensi delle Linee Guida emanate da Confindustria, CVA si è orientata nella scelta di un Organismo plurisoggettivo, composto fino ad un massimo di cinque membri, uno dei quali con funzioni di Presidente, individuati in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali capacità di controllo, indipendenza di giudizio e integrità morale. Tale soluzione è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

L'individuazione e la nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza – che possono essere nominati tra soggetti interni alla Società ovvero anche tra soggetti esterni, con la funzione di Presidente sempre affidata ad un membro esterno – è effettuata tempo per tempo dal Consiglio di Amministrazione della Società a seguito dell'analisi dei loro *curricula vitae* e delle loro competenze tecniche nonché dei requisiti di onorabilità e indipendenza richiesti, come l'insussistenza di precedenti penali o procedimenti penali in corso per reati non colposi.

⁴ Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal D.Lgs.231/2001 *"non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In quest'ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente (...).A dispetto dell'indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente"*. Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione definitiva aggiornata a giugno 2021.

Il medesimo Consiglio di Amministrazione della Società stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante al Presidente ed ai Membri dell'Organismo di Vigilanza, cui compete il rimborso delle spese vive e documentate, sostenute nell'espletamento dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. A tal proposito, il Consiglio di Amministrazione valuta ed approva un fondo proposto dall'Organismo, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo sosterrà nell'esercizio delle sue funzioni.

I componenti dell'Organismo restano in carica per tre anni e sono sempre rieleggibili. La scadenza del loro incarico ha effetto, in ogni caso, solo a decorrere dalla data di nomina dei nuovi membri dell'Organismo.

La nomina si intende perfezionata solo a seguito dell'accettazione dell'incarico da parte dei singoli membri dell'OdV ed i loro nominativi sono portati a conoscenza di tutta la popolazione aziendale mediante trasmissione a mezzo posta elettronica di un Comunicato al Personale *ad hoc*.

A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione; in tale contesto, i membri dell'Organismo, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, non sono soggetti al potere gerarchico di alcun organo o funzione societari.

11.3. Cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

1. le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
2. i rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il secondo grado con persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, nonché persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione;
3. il trovarsi in situazioni che ledano gravemente l'autonomia e l'indipendenza nello svolgimento delle attività di controllo proprie dell'OdV;
4. la condanna con sentenza passata in giudicato, anche se emessa ex artt. 444 e ss. Codice di Procedura Penale ed anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione per:
 - un reato che comporti la reclusione per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - un reato che comporti la 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;
 - un reato che comporti la reclusione 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;
 - un reato che comporti la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- un reato tra quelli tassativamente previsti dal Decreto;
- un qualunque delitto non colposo, che comporti la pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;

5. l'aver rivestito o rivestire la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;

6. l'essere soggetti a sanzioni amministrative accessorie previste dall'articolo 187-quater del Decreto Legislativo 58/1998;

Costituisce, inoltre, causa di decadenza la mancata osservazione degli obblighi previsti ai paragrafi 9 e 11 del presente articolo.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva, anche se emessa ex artt. 444 e ss. Codice di Procedura Penale per il realizzarsi di una delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'articolo 67, comma 3, del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159.

Ciascun membro dell'OdV è tenuto a segnalare tempestivamente all'Organismo – che ne informa il Consiglio di Amministrazione – l'esistenza o il sopravvenire di taluna delle condizioni di cui sopra, non appena ne sia venuto a conoscenza.

11.4. Revoca e dimissioni dei membri dell'organismo

Il Consiglio di Amministrazione di CVA può revocare in ogni momento i membri dell'Organismo. Qualora non ricorra un giustificato motivo, al membro revocato spetta il diritto al risarcimento del danno subito.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione valuterà senza indugio la sua sostituzione.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data di nomina di un nuovo Presidente dell'Organismo.

È fatto obbligo al Presidente ovvero al membro più anziano di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo.

Il membro che intende rassegnare le proprie dimissioni deve farle pervenire per iscritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, motivandone le cause. Alla prima seduta utile, il Consiglio di Amministrazione prende atto del citato recesso, indicando nella stessa occasione l'eventuale necessità di nominare un nuovo membro dell'Organismo di Vigilanza ed il nominativo del medesimo. In tale evenienza, l'eventuale nomina di un nuovo membro avviene contestualmente all'accettazione delle dimissioni del membro uscente.

Può costituire causa di revoca dalla carica:

- il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza sopra specificati (il cui verificarsi deve essere tempestivamente comunicato dai membri dell'OdV);

- il mancato o negligente assolvimento dei compiti attribuiti all'OdV, nonché la violazione del Modello di Organizzazione e Controllo e del Codice Etico e di Comportamento.

11.5. Responsabilità dell'Organismo

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono solidalmente responsabili nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza dolosa degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione della Società.

Le ipotesi di grave comportamento negligente e/o grave imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello sono sanzionabili ai sensi del Sistema Disciplinare e sulla base della natura del rapporto intercorrente tra gli stessi e la Società, fatti salvi i principi generali di tutela ivi indicati.

La responsabilità di presa in carico delle segnalazioni effettuate da dipendenti e/o terzi (*whistleblowing*) in merito alle tematiche individuate dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 inerente *"alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"* (ivi compresi i temi 231 quali violazioni del Codice Etico e di Comportamento, violazioni del MOG, violazioni delle procedure aziendali, commissione di un reato presupposto ex D.Lgs. 231/2001) ricade sull'Organismo di Vigilanza.

11.6. Funzioni e poteri

L'OdV, nello svolgimento di questa sua funzione, risponde solo al massimo vertice gerarchico (il Consiglio di Amministrazione).

All'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività ("Regolamento dell'Organismo di Vigilanza") che preveda la descrizione degli aspetti salienti – ad esempio – di: modalità di convocazione, voto e delibere dell'Organismo, calendarizzazione e cadenze temporali delle riunioni, le metodologie attraverso cui svolgere attività di verifica e di vigilanza, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali. Il Regolamento, e le eventuali modifiche che l'Organismo riterrà necessario apportare al medesimo nel corso del suo incarico, viene approvato dall'Organismo all'unanimità e viene trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto nella prima riunione utile;
- vigilare sull'osservanza del Modello in ambito aziendale;
- verificare l'adeguatezza del Modello 231 sia alla sua natura cautelativa sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello 231 anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello 231 stesso, nonché in termini di effettiva capacità di prevenire i comportamenti vietati, svolgendo anche attraverso le strutture aziendali, periodica attività ispettiva e di controllo,

di carattere continuato e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici;

- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello 231;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello 231, formulando al Consiglio di Amministrazione (organo competente all'approvazione dello stesso e delle sue modifiche) le raccomandazioni per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
 - significativi spunti di miglioramento emersi nel corso di indagini e/o verifiche;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
 - modifiche normative;
- monitorare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Aree a Rischio e dei Processi Sensibili, nonché dell'impianto di flussi informativi adottato;
- rilevare gli eventuali comportamenti non consoni che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi ai quali sono tenuti i responsabili delle varie strutture/o dalle eventuali segnalazioni derivanti dai medesimi;
- trasmettere tempestivamente al Consiglio d'Amministrazione ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al Decreto;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate al Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- trasmettere una relazione periodica al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello ed al loro stato di realizzazione, nei termini previsti al successivo paragrafo **11.9 Reporting** dell'OdV;
- curare i rapporti e assicurare gli eventuali flussi informativi di competenza verso altri Organi di controllo;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del D.Lgs. 231/2001, del Modello 231 e dei relativi impatti sull'attività aziendale, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello 231, anche attraverso iniziative formative differenziate secondo il ruolo e la responsabilità del destinatario;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello 231;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001;
- ricevere e gestire, nel perimetro delle competenze e della pertinenza prevista dalla norma, le segnalazioni effettuate da dipendenti e/o terzi (*whistleblowing*) in merito alle tematiche

individuato dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 inerente alla "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

- istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- accogliere, elaborare, conservare ed aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV gode dei seguenti poteri:

- può emanare disposizioni, ordini di servizio e regolamenti intesi a supportare l'attività dell'Organismo;
- ha libero accesso a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto e gode di ampi poteri ispettivi;
- accedere liberamente presso qualsiasi struttura organizzativa della Società, ivi incluse le altre sedi 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;
- si avvale di adeguate risorse economiche all'uopo assegnate dal Consiglio di Amministrazione; è dotato infatti di un *budget* da utilizzare, nel rispetto delle procedure di spesa vigenti;
- può avvalersi sia del supporto e della cooperazione delle strutture aziendali sia di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero di aggiornamento del Modello;
- può richiedere informazioni al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, alla società di revisione, a qualsiasi struttura/figura aziendale, disponendo che i soggetti destinatari della richiesta forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti all'Organismo, e nei limiti degli stessi, tutti i membri possono operare disgiuntamente, salvo l'obbligo di informare alla prima riunione utile l'intero Organismo di Vigilanza su quanto svolto. L'Organismo può decidere, tuttavia, di delegare uno o più specifici adempimenti a singoli membri. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri dello stesso, la responsabilità derivante da tali funzioni ricade sull'Organismo nel suo complesso.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della Struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

Tutte le attività poste in essere dall'OdV, nello svolgimento dei suoi compiti, non sono soggette al sindacato di alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando il potere di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato affidato al Consiglio di amministrazione, cui risale la responsabilità ultima dell'osservanza degli obblighi derivanti dal D.Lgs. n. 231/2001.

11.7. Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza: obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione (disciplinato attraverso apposita procedura aziendale) in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

L'obbligo di informazione rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Per tale motivo, il mancato rispetto degli obblighi informativi verso l'OdV può comportare l'applicazione di una sanzione come disciplinato al successivo capitolo **13**.

Le informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- informazioni/attività/operazioni che ricadono nelle Aree a rischio (ad esempio: appalti affidati a seguito di gare, ovvero a trattativa privata, informazioni relative a nuove assunzioni di personale, ecc.);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai responsabili di altre Strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello 231;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello 231.

Alla luce di quanto sopra e sulla scorta di quanto stabilito dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società ha previsto, mediante apposita procedura, i seguenti flussi informativi verso l'OdV rilevanti ai fini del Decreto:

- flussi informativi generali;
- flussi informativi specifici per Struttura aziendale.

Per quanto concerne i flussi informativi generali, tutti i Destinatari, personalmente o per il tramite dei Responsabili della propria Struttura aziendale o soggetto preposto, sono tenuti ad inviare all'Organismo di Vigilanza informazioni rilevanti e trasversali, per quanto di competenza.

I flussi Informativi specifici riguardano informazioni, dati relativi ad una specifica struttura che tutti i Destinatari, anche per il tramite dei loro Responsabili o soggetto preposto, sono tenuti ad inviare all'Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito delle proprie competenze, l'OdV valuterà tutte le comunicazioni ricevute a sua ragionevole discrezione e responsabilità. Ogni decisione in ordine alle segnalazioni ricevute

sarà motivata e gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto al capitolo relativo al Sistema Disciplinare esposto nella Parte Generale del MOG CVA.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono obbligati - in maniera assoluta ed inderogabile - a mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza nell'esercizio del loro mandato.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello 231.

11.8. Segnalazioni *Whistleblowing*

Oltre ai flussi informativi di cui al precedente paragrafo, la Società prevede un canale di segnalazione interna per l'effettuazione delle segnalazioni, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare conformi al D.Lgs. 24/2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, "riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" ("Decreto *Whistleblowing*").

Pertanto, le segnalazioni relative alle violazioni del Modello possono essere trasmesse da tutti i Destinatari (e da altri possibili segnalanti individuati dal Decreto *Whistleblowing*) nelle modalità previste dalla normativa e descritte all'interno della specifica Procedura per la segnalazione di reati e irregolarità (*Whistleblowing*) adottata dalla Società in tal senso in conformità al Decreto *Whistleblowing*, cui si rimanda.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione e, a tal proposito, il Decreto *Whistleblowing* dispone la previsione di misure di sostegno per i segnalanti nonché la possibilità per quest'ultimi di comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver ingiustamente subito in ragione di una segnalazione.

In ogni caso, la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché per assicurare la riservatezza di tutti i soggetti coinvolti.

11.9. Reporting dell'ODV

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello 231 e devono quanto meno contenere:

- eventuali modifiche normative al Decreto introdotte dal legislatore accompagnate da una valutazione in merito all'opportunità di intraprendere attività di aggiornamento del Modello 231;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello 231 ed i relativi aggiornamenti;

- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello 231, nonché dei principali flussi informativi analizzati;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello 231 con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

L'OdV riporta in ogni caso, su base continuativa, al Consiglio di Amministrazione. In tal senso, l'OdV riferisce al medesimo Consiglio di Amministrazione, senza indugio, in merito al verificarsi di situazioni straordinarie (es. significative violazioni dei principi contenuti nel Modello 231, avvio di procedimenti rilevati ai fini del Decreto 231) e in caso di situazioni la cui segnalazione riveste carattere d'urgenza.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare, in qualsiasi momento, l'OdV, affinché li informi in merito alle attività di competenza. L'OdV, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

È, inoltre, svolta (almeno) annualmente una riunione tra Collegio Sindacale e OdV per verificare l'osservanza della disciplina in tema di normativa societaria e per discutere di aspetti di interesse comuni relativi al sistema di controllo interno.

Ogni informazione, segnalazione, verbale e *report* previsti nel Modello 231 è conservata a cura del membro interno dell'Organismo di Vigilanza presso gli uffici messi a disposizione dalla Società, ai quali è consentito l'accesso ai membri dell'OdV.

11.10. Inquadramento in ambito *privacy*

In data 21 marzo 2020, l'Associazione dei Componenti degli Organismi di Vigilanza (AODV 231) ha elaborato un *Position Paper* dal titolo "Sulla qualificazione soggettiva dell'Organismo di Vigilanza ai fini *privacy*" con l'obiettivo di affrontare il tema della qualificazione soggettiva dell'Organismo di Vigilanza relativamente alla disciplina della *privacy*, dopo l'entrata in vigore del Reg. (UE) 679/2016, c.d. GDPR, analizzando le varie tesi prospettate in materia e rappresentando la soluzione che l'AODV 231 ritiene preferibile, in particolare come linea guida per i propri associati.

Sulla base di tale sollecitazione, nel mese di maggio 2020, il Garante per la Protezione dei dati personali ha espresso il proprio parere, secondo il quale l'Organismo di Vigilanza, pur essendo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, non può essere considerato né autonomo titolare del trattamento, né responsabile del trattamento ex art. 28 poiché non è distinto dall'ente, ma parte dello stesso.

Pertanto, la Società provvede a nominare i componenti del proprio Organismo di Vigilanza quali soggetti autorizzati al trattamento ai sensi dell'art. 29, del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), facendo sottoscrivere agli stessi opportuna lettera di designazione e di impegno al rispetto delle istruzioni impartite dal Titolare del trattamento.

L'accesso e l'utilizzo dei dati aziendali è consentito all'Organismo di Vigilanza esclusivamente nell'espletamento delle sue funzioni e nell'azione di verifica e controllo.

11.11. Obblighi di diligenza e riservatezza dell'Organismo e dei collaboratori

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro mandato con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze.

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione, salvo i casi previsti espressamente dalle norme ed i casi di conflitto di interesse.

I membri dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono a conoscenza o in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello – e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi dai loro compiti, o per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia di tutela dei dati personali e, in particolare, con il Regolamento UE 2016/679 (GDPR) ed il D.Lgs. 196 del 30 giugno 2003 così come modificato dal D.Lgs. 101 del 10 agosto 2018 e s.m.i.

La Società mette a disposizione dell'Organismo gli strumenti idonei affinché i dati (in formato cartaceo e/o digitale) trattati nell'ambito della propria attività siano tutelati secondo i dettami della normativa privacy.

A tale scopo, la Società riserva a ciascun membro OdV una partizione di server aziendale accessibile esclusivamente tramite credenziali autorizzative univoche e personali; è fatto obbligo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza il salvataggio di tutta la documentazione inerente al proprio incarico in tali spazi aziendali – accessibili tramite protocollo VPN – al fine di garantire integrità e sicurezza dei dati.

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'Organismo.

Ai collaboratori dell'Organismo di Vigilanza è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza e riservatezza previsti per i componenti del medesimo.

12. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEI DESTINATARI

12.1. Impegni e diffusione nei confronti del personale

Ai fini dell'efficacia del Modello 231, è obiettivo di CVA garantire a tutta la popolazione aziendale una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse nelle aree rilevanti ai fini del Decreto.

Il sistema di formazione ed informazione è supervisionato e integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Funzione *Compliance* ed i Responsabili delle Strutture aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello 231.

L'adozione del Modello 231 è comunicata a tutti i dipendenti, ai collaboratori, agli amministratori ed ai sindaci della Società, la quale, rende disponibile sul sito *internet*, un estratto del Modello 231.

Ai nuovi assunti viene consegnato un "kit" formativo/informativo (comprendente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il Codice Etico, il Modello Organizzativo, il Manuale della sicurezza, ecc.), per mezzo del quale vengono assicurate agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti, ricevuto ed esaminato il Modello 231, sottoscrivono una dichiarazione di presa visione dello stesso e si impegnano altresì – nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto ed in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse

o a vantaggio della Società – al rispetto dei principi, regole e procedure e/o protocolli in esso contenuti.

Infine, i medesimi ricevono una formazione *e-learning* generale ed una specifica frontale nei primi giorni del proprio insediamento nonché, nel corso della carriera professionale, ogniqualvolta sia ritenuto necessario dalla Società e/o dall'Organismo di Vigilanza.

12.2. Formazione

CVA promuove la conoscenza del Modello 231 e del Codice Etico, delle relative procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i Destinatari che sono pertanto espressamente tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione del medesimo.

A tal fine, CVA organizza seminari ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche, per divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Modello 231 e dei principi del Codice Etico.

La formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area operativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo per i Destinatari e viene formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza (o registrazione dell'accesso ai moduli formativi di tipo *e-learning*) e l'inserimento in una banca dati del nominativo e dell'eventuale esito del *test* finale.

12.3. Impegni per i Membri degli Organi Sociali

I membri degli Organi Sociali, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno sottoscrivere analoga dichiarazione d'impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e del Modello 231.

12.4. Informativa a collaboratori e altri interlocutori

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello 231 è necessario che la conoscenza e l'osservanza del Modello 231 siano promosse ed assicurate anche nei confronti dei collaboratori.

Sono previste, per tutti i collaboratori e gli interlocutori, opportune clausole contrattuali che impongono il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico.

Ogni comportamento posto in essere dai consulenti, dai fornitori e dai collaboratori a vario titolo, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società. CVA rende inoltre disponibile il proprio Codice Etico, pubblicato online nella sezione "Etica e Codici di condotta", a tutti i soggetti terzi con i quali venga in contatto nella propria operatività e nell'ambito dei rapporti contrattuali, CVA richiede alla controparte, mediante apposite clausole, l'osservanza del Modello 231 e del Codice Etico.

13. SISTEMA DISCIPLINARE

13.1. Funzione del Sistema Disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e), D.Lgs. n. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente. L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello 231 prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria⁵.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello 231 adottato dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello 231 della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria Struttura.

Il presente sistema disciplinare, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dal CCNL applicabile ai lavoratori addetti al settore elettrico.

Per fatti e atti rilevanti ai sensi del Decreto, titolare del potere sanzionatorio è il Direttore Generale, cui spetta determinare l'entità della sanzione sulla base di quanto stabilito dal CCNL di riferimento per i lavoratori addetti al settore elettrico.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva.

Il sistema disciplinare e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere tempestivamente informato in tutti i casi di contestazione disciplinari per violazioni del MOG CVA.

⁵ Infatti, come previsto dalle Linee Guida di Confindustria, "L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato. Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato. Come anticipato, il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi. Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso.". Confindustria, Linee guida, cit., nella versione aggiornata a giugno 2021.

13.2. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali

Sono sanzionabili le azioni poste in essere dai Destinatari in violazione del Codice Etico, del MOG CVA e delle procedure interne e la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'OdV.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in tre categorie fondamentali secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni connesse alle Aree a rischio;
- b) violazioni idonee a porre in essere condotte (elemento oggettivo) richiamate da uno dei reati previsti dal Decreto;
- c) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare di seguito delineato trova applicazione, inoltre, in relazione alla commissione delle seguenti violazioni previste dal Decreto *Whistleblowing*:

- compimento di ritorsioni in relazione a una segnalazione;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto *Whistleblowing* (salve restando le sanzioni applicabili da parte del Garante *Privacy*);
- mancata istituzione secondo i requisiti previsti dal Decreto *Whistleblowing* dei canali di segnalazione;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e gestione delle segnalazioni ovvero adozione di procedure non conformi al Decreto *Whistleblowing*;
- mancata verifica e analisi delle segnalazioni.

Inoltre, il Decreto *Whistleblowing* prevede che quando è accertata anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

13.3. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

In considerazione del particolare rapporto fiduciario, la Società valuta con estremo rigore le violazioni del MOG CVA poste in essere dai Dirigenti. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che rappresentano il vertice della Società, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per conto di CVA.

Pertanto, in caso di violazione da parte dei Dirigenti dei principi del MOG CVA, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico, delle procedure aziendali finalizzate a garantire l'ottemperanza alle regole poste dal Decreto, e degli altri elementi che costituiscono il MOG CVA, verranno presi nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei (ivi compreso, nei casi più gravi e se ritenuto necessario, il licenziamento) in considerazione delle violazioni commesse.

Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi e da eventuali modifiche e/o rinnovi e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e del

criterio di proporzionalità, tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare:

- la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal MOG CVA, ivi incluse le procedure e/o i protocolli interni (o loro parti) in esso contenute e/o allo stesso collegate;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione od alla presunta commissione dei reati, ancorché tentata;
- la mancata reiterata partecipazione, senza giustificato motivo, ai corsi di *training* concernenti il Decreto 231 e il MOG CVA adottato dalla Società, ovvero in ordine a tematiche ad essi relative;
- la violazione da parte dei Dirigenti stessi delle regole di condotta contenute nel MOG CVA;
- in generale, l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un Dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle strutture aziendali a ciò preposte e delegate e, se ritenuto necessario, con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni del Modello comprendono altresì le violazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing* (sopra elencate).

13.4. Sanzioni nei confronti dei dipendenti non Dirigenti

La tipologia di sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti è quella prevista dall'art. 25 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti al settore elettrico, tenuto conto (i) del livello di responsabilità ed autonomia operativa del dipendente, (ii) dell'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, (iii) dell'intenzionalità e gravità del suo comportamento, valutabile anche in relazione al livello di rischio cui la Società risulta esposta e (iv) delle particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del MOG CVA (e del Decreto *Whistleblowing*).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei dipendenti di CVA – conformemente a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e da eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dalla norma disciplinare di cui all'art. 25 del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;

- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni (tale provvedimento può, eccezionalmente, essere elevato fino ad un massimo di 10 giorni);
- trasferimento per punizione;
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Anche con riferimento alla modalità di contestazione e comminazione delle sanzioni, devono essere rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dall'art. 25 del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico; in particolare:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avergli offerto la possibilità di giustificarsi;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi, dovrà essere effettuata la contestazione scritta al dipendente, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non siano trascorsi cinque giorni di calendario da tale contestazione, nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni;
- il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni anche oralmente;
- il provvedimento non potrà essere emanato prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il dipendente non presenti alcuna giustificazione;
- qualora sussistano particolari circostanze, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento disciplinare, fermo restando il diritto alla retribuzione per il periodo considerato;
- la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa, motivata e comunicata per iscritto.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa di riferimento ed in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, CVA intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel MOG CVA, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni commesse.

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

13.5. Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al MOG CVA (ovvero di altre violazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing*) da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni

provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune ulteriori indagini da effettuare.

Si specifica inoltre che, nel caso in cui la Società venisse individuata quale ente incolpato nell'ambito di un procedimento ex D.lgs. 231/2001 e in tale procedimento il legale rappresentante della Società fosse direttamente coinvolto in qualità di indagato per il reato presupposto dell'illecito amministrativo ascritto all'ente, la nomina del difensore dell'ente non verrebbe effettuata da detto legale rappresentante, bensì da altro/i soggetto/i, munito/i degli appositi poteri.

13.6. Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e regole di cui al MOG CVA (ovvero di altre violazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing*) da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione, dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche sommariamente indicare le opportune ulteriori indagini da effettuare.

13.7. Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società

La violazione da parte degli altri Destinatari del MOG CVA (comprese le violazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing*), aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal MOG CVA o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, nonché da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Codice Etico e dal MOG CVA, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Codice Etico e del MOG CVA da parte della Società.

Resta salva la prerogativa della Società di prevedere l'applicazione di sanzioni nel caso di violazione di tali obblighi nonché richiedere il risarcimento del danno.

13.8. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello, ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante e in particolare degli obblighi di riservatezza relativi alla segnalazione (ovvero di altre violazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing*), da parte di uno o più membri dell'OdV, gli eventuali altri membri dell'OdV ovvero uno tra Amministratori e/o membri del Collegio Sindacale, informerà immediatamente il Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico al membro o ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di altri in sostituzione.

13.9. Misure nei confronti dei fornitori esterni

L'inosservanza delle procedure indicate nel MOG CVA (ovvero delle prescrizioni di cui al Decreto *Whistleblowing*), nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di ciascun fornitore esterno, possono determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, 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.

Si sottolinea, come il mancato puntuale rispetto delle regole contenute nel Modello costituisce elemento di valutazione professionale che può avere riflessi nel percorso di carriera o retributivo (con particolare riguardo, ad esempio, all'eventuale componente variabile/premiale della retribuzione).

Inoltre, ove i Destinatari della sanzione siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione del provvedimento può prevedere anche la revoca della procura stessa. Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV pur rimanendo l'organo amministrativo – e le persone da questo designate ovvero delegate – il responsabile dello stesso.