



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
REV00	Adozione MOG integrato con PTPC	30/01/2019
REV01	Aggiornamento generale MOG Integrazione PS9 - Reati Tributari	27/10/2021
REV02	Aggiornamento Parte Generale Integrazione PS10 - Abusi di Mercato	27/07/2023

INDICE

1. ACRONIMI	3
2. C.V.A. S.P.A. A S.U.: PROFILO E MISSIONE	4
3. INTRODUZIONE	4
4. IL MOG CVA: ARTICOLAZIONE E AGGIORNAMENTO	4
5. I DESTINATARI	6
6. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO DEL GRUPPO CVA	6
7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	6
8. CONTRATTI DI SERVICE INFRAGRUPPO	7
9. SISTEMA DISCIPLINARE	8
9.1. Funzione del Sistema disciplinare	8
9.2. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali	8
9.3. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti	9
9.4. Sanzioni nei confronti dei dipendenti non Dirigenti	9
9.5. Sanzioni nei confronti degli Amministratori	10
9.6. Sanzioni nei confronti dei Sindaci	10
9.7. Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società	10
9.8. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	11
9.9. Misure nei confronti dei fornitori esterni	11
10. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	11
11. CARATTERISTICHE DEL MODELLO 231 DI CVA	13
12. ORGANISMO DI VIGILANZA DI CVA	13
12.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	15
12.2. Funzioni e poteri	15
12.3. Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza: obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	16
12.4. Segnalazioni Whistleblowing	17
12.5. Reporting dell'ODV	18
12.6. Inquadramento in ambito privacy	18
13. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	19
13.1. Impegni e comunicazione nei confronti del personale	19
13.2. Formazione	19
13.3. Impegni per i Membri degli Organi Sociali	19
13.4. Informativa a collaboratori e altri interlocutori	19
14. LE PARTI SPECIALI DEL MOG 231	20
14.1. Struttura e contenuti	20

1. ACRONIMI

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

2. C.V.A. 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

CVA ha da tempo deciso di procedere alla predisposizione e adozione del MOG CVA 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, analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Aree a rischio) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzati a una prevenzione "attiva" dei Reati.

4. IL MOG CVA: ARTICOLAZIONE E AGGIORNAMENTO

Il MOG CVA è costituito dalle seguenti componenti:

- Parte Generale, che descrive 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 reati associabili;
 - gli elementi del sistema di controllo a presidio delle Aree a rischio (Sistema di controllo interno).

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 aggiornamento del MOG CVA ha previsto le 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 ed interviste ai Responsabili delle Strutture aziendali ed organizzative, dei processi aziendali, nonché sulle attività svolte dalle medesime Strutture aziendali.

Propedeutica all'individuazione delle Aree a rischio 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 dei processi/Aree a rischio e una preliminare identificazione delle Strutture responsabili di tali processi/attività.

Qui di seguito sono elencate 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 dei processi/Aree a rischio ex Decreto;
- 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 i responsabili dei processi/Aree a rischio, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/Aree a rischio e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito "*Process Owner*"), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/Aree a rischio 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 elencate le attività svolte nel corso della Fase 2, al termine della quale è stata definita una preliminare "mappa dei processi/Aree a rischio" verso cui indirizzare l'attività di analisi, tramite interviste ed approfondimenti, della successiva Fase 3:

- 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;
- predisposizione della mappa che "incrocia" i processi/Aree a rischio con i relativi *Process Owner*;
- predisposizione di un piano dettagliato di interviste da eseguire nella successiva fase.

Fase 3: Individuazione delle Aree a rischio

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. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili".

Attraverso la suddetta analisi preliminare del contesto aziendale, sono state identificate:

- le aree di attività "sensibili" alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto;

- i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

Per le aree di attività ed i processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le possibili modalità di realizzazione delle condotte illecite, le Strutture ed i soggetti aziendali coinvolti. È stato messo a punto un elenco delle Aree a rischio, ossia di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto, riconducibili alla tipologia di attività svolta dalla Società.

Unitamente all'attività di *risk assessment* e di identificazione dei punti di controllo esistenti, è stata effettuata un'attenta ricognizione dello *status quo* aziendale, con precipuo riguardo alle rimanenti componenti necessarie del MOG CVA.

A questo proposito 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, il Gruppo di Lavoro interno, nello svolgimento del *risk assessment* e nell'individuazione dei controlli esistenti, si è interrogato circa 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.

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 Interni 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 cosiddette 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.

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. 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.

7. 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.).

Gli *standard* / misure di controllo generali sono:

- 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.

8. 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, nell'allegato A, 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.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

9.1. Funzione del Sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello 231, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del MOG CVA rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

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 giudiziaria¹.

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 sanzionatorio, 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 sanzionatorio 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.

9.2. 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.

¹ 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.

Sono, inoltre, sanzionabili i comportamenti che integrano violazioni previste dal D.Lgs. 24/2023 ("Decreto Whistleblowing").

9.3.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.

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.

9.4.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.

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 cautelatamente 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.

9.5.Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al MOG CVA 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.

9.6.Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e regole di cui al MOG CVA 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.

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

La violazione da parte degli altri Destinatari del MOG CVA, 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.

9.8. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del MOG CVA e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

9.9. Misure nei confronti dei fornitori esterni

L'inosservanza delle procedure indicate nel MOG CVA, 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.

10. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento italiano un nuovo regime di responsabilità - denominata "amministrativa", ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale - a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato, espressamente previste dal Decreto, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

L'introduzione di questa fattispecie di responsabilità "amministrativa" consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano coltivato un proprio interesse o tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche - autori materiali dell'illecito penalmente rilevante - che "impersonano" l'ente o che operano, comunque, nell'interesse o vantaggio di quest'ultimo.

Di seguito si riportano le categorie di reato previste dal Decreto:

- reati commessi nei rapporti con la PA (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- reati commessi dagli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Legge 14 gennaio 2013 n. 3, art. 12);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (25-*quaterdecies*);
- reati tributari (25-*quinqüesdecies*);
- contrabbando (25-*sexiesdecies*);
- reati contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici (art. 25-*duodevicies*).

L'elenco completo dei reati suscettibili, in base al Decreto, di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente e il dettaglio delle categorie di reato per le quali si può ipotizzare la commissione nel contesto operativo della Società è riportato all'interno delle Parti Speciali ad integrazione del presente documento.

In base al Decreto, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio 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" (c.d. "soggetti in posizione apicale"; art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale (c.d. "soggetti sottoposti all'altrui direzione", art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

Tuttavia, **l'ente non risponde** se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1 del Decreto):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, nonché di curare il suo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello 231;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Le sanzioni previste dalla legge a carico degli enti in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- confisca del prezzo o del profitto che l'ente ha tratto dal reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna;
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare), che possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la PA salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

11. CARATTERISTICHE DEL MODELLO 231 DI CVA

Alla luce di quanto esposto in precedenza, delle indicazioni fornite dal D.Lgs. 231/2001, degli orientamenti della dottrina e della giurisprudenza, la Società – sensibile all’esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell’integrità, nonché consapevole dell’importanza di adottare un sistema di controllo della liceità e della correttezza della conduzione di ogni attività aziendale – ha adottato sin dal 2003 un Modello 231 conformemente alle prescrizioni di cui al citato Decreto.

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), configura un sistema articolato e organico di procedure e attività di controllo volto a prevenire la commissione dei reati.

Il Modello 231 si basa sui seguenti elementi fondamentali:

- Codice Etico, 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;
- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati (Aree a rischio); ciascuna Area a rischio individuata è descritta in modo approfondito nelle relative Parti Speciali a cui si rimanda per ulteriori dettagli;
- procedure dirette a disciplinare i processi e la relativa attuazione delle decisioni aziendali nelle Aree a rischio con particolare attenzione alle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231;
- Organismo di Vigilanza, organismo interno dotato di autonomia, cui l’Azienda ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello 231 stesso, nonché di curarne l’aggiornamento; a tal fine sono prescritti obblighi di informazione nei confronti di tale organismo (Flussi informativi);
- formazione e comunicazione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure previste dal Modello 231: sono previste attività di formazione e/o di comunicazione del Modello 231 differenziate secondo i Destinatari.

L’individuazione delle Aree a rischio reato, dei processi aziendali coinvolti e la proceduralizzazione delle attività relative, nonché la messa a punto di un efficace sistema di controlli, concorrono a:

- operare in un perimetro di conformità normativa;
- rendere tutti quelli che operano in nome e per conto di CVA pienamente consapevoli delle sanzioni cui andrebbe incontro la Società in caso di commissione di reati;
- consentire a CVA di adottare tempestivamente i provvedimenti e le cautele più opportuni per prevenire o impedire la commissione dei reati.

Tra le finalità del Modello 231 vi è quella di radicare negli Organi Sociali e nei componenti degli stessi, nei dipendenti, nei consulenti e nei collaboratori a qualsiasi titolo, nei procuratori, nonché in qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto di CVA:

- il rispetto dei principi etici, dei ruoli, delle modalità operative, delle procedure e, in termini generali, del Modello 231 medesimo;
- la consapevolezza del valore sociale del Modello 231 al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati;
- la consapevolezza che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporta l’applicazione di apposite sanzioni che possono arrivare alla risoluzione del rapporto contrattuale.

Pertanto, sono stabiliti presidi di controllo e, conformemente alle prescrizioni di legge, è adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

12. 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 continuativamente 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.

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

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero: 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.

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.

In assenza di tali indicazioni, CVA ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità

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, coi 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".

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.

organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, identificando tale organismo come plurisoggettivo composto da soggetti individuati in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

12.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina 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.

Per ciò che concerne le modalità di nomina, la durata in carica, le cause di (in)eleggibilità, decadenza, sospensione e revoca, i criteri di scelta della composizione dell'Organismo di Vigilanza della Società, il sistema di reporting, nonché i poteri ed i compiti si rimanda al relativo Statuto dell'Organismo di Vigilanza - approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società - che deve considerarsi parte integrante del Modello 231.

Sul punto, si precisa che l'individuazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza è effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società a seguito dell'analisi dei loro *curricula vitae* e delle loro competenze tecniche.

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*.

12.2. Funzioni e poteri

L'OdV è collocato in una posizione di *staff* rispetto al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: 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 (Regolamento dell'Organismo di Vigilanza); il Regolamento, e le sue eventuali modifiche che l'Organismo riterrà necessario apportare nel corso del suo incarico, viene trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto nella prima riunione utile;
- verificare l'adeguatezza del Modello 231 sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 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;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello 231;
- svolgere, 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 al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello 231;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello 231, formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie 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;

- rilevare gli eventuali comportamenti non consoni che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Responsabili delle varie Strutture;
- 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;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso gli Organi Sociali;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello 231;
- promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'Azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello 231;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- accedere liberamente presso qualsiasi 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;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- ha libero accesso a qualsiasi documento aziendale;
- gode di ampi poteri ispettivi;
- 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;
- può richiedere informazioni al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, alla società di revisione, a qualsiasi Struttura/figura aziendale e ai consulenti.

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.

12.3. 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 all'interno della relativa 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 su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello 231 rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Le Strutture aziendali che operano nell'ambito delle Aree a rischio devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza: i) le informazioni concernenti tematiche di interesse, formalizzate in specifica procedura; ii) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse in attuazione del Modello 231, anche su richiesta (*report* riepilogativi dell'attività svolta, ecc.); iii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

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.

Sulla scorta di quanto stabilito dal Decreto ed alla luce delle Linee Guida di Confindustria, la Società ha previsto i seguenti flussi informativi verso l'OdV rilevanti ai fini del Decreto:

- flussi informativi generali;
- flussi informativi specifici per processo.

Per quanto concerne i flussi informativi generali, tutti i Destinatari, personalmente o per il tramite dei Responsabili della propria Struttura aziendale, 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, 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, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello 231.

12.4. Segnalazioni Whistleblowing

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, cui si rimanda.

La Società si è dotata della Procedura per la segnalazione di reati e irregolarità (Whistleblowing), in conformità al Decreto Whistleblowing.

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.

12.5. 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. Nello specifico l'OdV riporta, su base continuativa, al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone dunque:

- con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (es. significative violazioni dei principi contenuti nel Modello 231, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.) e, in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, 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 problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello 231 o adottate in attuazione o alla luce del Modello 231 ed i relativi aggiornamenti;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello 231;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società;
- eventuali modifiche normative al Decreto introdotte dal legislatore accompagnate da una valutazione in merito all'opportunità di intraprendere attività di aggiornamento del Modello 231;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello 231 con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

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.

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.

12.6. 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 di cui al capitolo **12.2.** è consentito all'Organismo di Vigilanza esclusivamente nell'espletamento delle sue funzioni e nell'azione di verifica e controllo.

13. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

13.1. Impegni e comunicazione 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 ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Funzione Conformità alle Norme 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.

13.2. 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.

13.3. 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.

13.4. 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.

14. LE PARTI SPECIALI DEL MOG 231

14.1. Struttura e contenuti

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di CVA si compone della sopra descritta parte di carattere generale – volta a descrivere il quadro normativo di riferimento, le caratteristiche del Modello stesso, dell’Organismo di Vigilanza e della relativa attività di formazione ed informazione – nonché delle sotto elencate 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 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 societari 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 ai fini del D.Lgs. 231/2001**, l’individuazione delle quali risulta elemento essenziale dei modelli organizzativi, ai sensi dell’art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto medesimo; tali Aree devono intendersi come le attività aziendali al cui interno sussiste il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- **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 e ai processi strumentali individuati:
 - o Principi generali degli *standard* di controllo relativi alle Aree a rischio, identificati in:
 - **Procedure**: gli standard si fondano sull’esistenza di disposizioni aziendali e/o di procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle Aree a rischio nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
 - **Tracciabilità**: gli standard si fondano sul principio secondo cui: i) ogni operazione relativa all’Area a rischio sia, ove possibile, adeguatamente registrata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell’Area a rischio sia verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali;
 - **Segregazione dei compiti**: gli standard si fondano sulla separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
 - **Procure e deleghe**: gli standard si fondano sul principio secondo il quale i poteri autorizzativi e di firma assegnati debbano essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all’interno della Società. Devono essere definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese specificando i limiti e la natura delle spese;
 - o *Standard* di controllo “specifici” applicati alle singole Aree a rischio, formalmente descritti in ogni singola Parte Speciale, cui si rimanda, poiché specificamente perfezionati sulla base dei processi e dei relativi rischi.

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) ed in obblighi di non fare (il rispetto dei divieti), opportunamente formalizzati.

Il rispetto di tali impegni, come già dichiarato nella “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 che seguono sono analizzati rispettivamente:

- Parte Speciale 1: Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.
- Parte Speciale 2: Reati societari.
- Parte Speciale 3: Reati in materia di tutela della Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro.
- Parte Speciale 4: Reati ambientali.
- Parte Speciale 5: Delitti contro la personalità individuale.
- Parte Speciale 6: Reati transnazionali e di criminalità organizzata, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- Parte Speciale 7: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.
- Parte Speciale 8: Delitti informatici e trattamento illecito dei dati.
- Parte Speciale 9: Reati Tributari.
- Parte Speciale 10: Abusi di Mercato.

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 ed 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 preliminare, non sono state identificate (a seguito di successive analisi e considerazioni e delle interviste con i *Process Owner*) Aree a rischio. 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.

Di seguito, una tabella riepilogativa delle Aree a rischio, poste in relazione alle Parti Speciali del Modello 231 di CVA.

Omissis

Omissis