



**CVA VENTO**

***MOG CVA VENTO***

***Parte Generale***

<b>VERSIONE</b>	<b>CAUSALE</b>	<b>DATA</b>
REV.00	Adozione MOG	11.09.2019

## INDICE

<b>1</b>	<b>Acronimi .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>CVA VENTO S.r.l.: profilo e missione .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Introduzione .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Il MOG CVA Vento: articolazione e aggiornamento .....</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>I Destinatari.....</b>	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>Codice Etico e di Comportamento del Gruppo CVA .....</b>	<b>7</b>
<b>7</b>	<b>Sistema di controllo interno .....</b>	<b>7</b>
<b>8</b>	<b>Contratti di <i>Service Infragruppo</i>.....</b>	<b>8</b>
<b>9</b>	<b>Sistema disciplinare .....</b>	<b>9</b>
9.1	Funzione del Sistema disciplinare .....	9
9.2	Condotte sanzionabili: categorie fondamentali .....	10
9.3	Sanzioni nei confronti degli Amministratori .....	10
9.4	Sanzioni nei confronti dei Sindaci .....	10
9.5	Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società .....	10
9.6	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	11
9.7	Misure nei confronti di collaboratori esterni .....	11
<b>10</b>	<b>Coordinamento tra OdV, RPCT e Referente .....</b>	<b>11</b>

## 1 Acronimi

- CVA Vento e/o la Società: C.V.A. Vento S.r.l.;
- CVA/Controllante/Capogruppo: Compagnia Valdostana delle Acque S.p.a. a s.u.;
- MOG CVA Vento: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex D. Lgs. 231/2001* e s.m.i. integrato con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Modello 231: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex D. Lgs. 231/2001* e s.m.i.;
- PNA: Piano Nazionale Anticorruzione;
- Decreto: D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- OdV: Organismo di Vigilanza;
- RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della capogruppo C.V.A. S.p.A. a s.u.;
- Referente: Referente interno del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della capogruppo C.V.A. S.p.A. a s.u.;
- PTPC: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Destinatari: tutte le figure indicate al successivo capitolo 4;
- 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;
- ANAC o Autorità: Autorità Nazionale Anticorruzione;
- AU: Amministratore Unico;
- ARERA: Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente;
- GSE: Gestore dei Servizi Energetici;
- GME: Gestore dei Mercati Energetici;
- PA: Pubblica Amministrazione;
- CED: Centro Elaborazione Dati;
- CPI: Indice di Percezione della Corruzione;
- CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

## 2 CVA VENTO S.r.l.: profilo e missione

CVA Vento, fondata con la volontà di riunire tutti i parchi eolici del Gruppo CVA, attualmente raggruppa sotto di sé 22 pale eoliche distribuite sui tre impianti eolici di Martignano (LE), Lamacarvotta (TA) e Lamia di Clemente (TA), per una produzione media annua totale di 100 milioni di kWh, per una potenza nominale installata di oltre 44 MW.

L'acquisizione di tali impianti ha contribuito ad ampliare la fonte di approvvigionamento eolica del Gruppo, inizialmente identificata con il solo parco di Saint-Denis (AO), sito in Valle d'Aosta e oggi di proprietà di CVA spa. Questo percorso di sviluppo ha ulteriormente contribuito all'abbassamento delle emissioni di anidride carbonica nell'atmosfera, con la copertura del fabbisogno di circa 20.000 famiglie tipo.

### 3 Introduzione

CVA Vento ha deciso di procedere alla predisposizione e adozione del MOG CVA Vento 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.

A seguito dell’entrata in vigore della L. 190/2012, rubricata “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e dei successivi provvedimenti in materia anticorruzione e trasparenza, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- D.Lgs. 33/2013, “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- D.Lgs. 97/2016, “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Determinazione ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017, “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”.

CVA Vento ha completato il proprio Modello 231 con le misure integrative in tema di lotta alla corruzione e di promozione della trasparenza delle sopra menzionate norme.

Tale scelta risponde a quanto statuito dalla L. 190/2012 in tema di reati contro la Pubblica Amministrazione, estendendo la punibilità in capo alle società – oltre che rispetto a quanto previsto dal Decreto – anche a tutti quei reati richiamati dalla medesima L. 190/2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolta. Tale integrazione costituisce, nel suo complesso, il MOG CVA Vento.

### 4 Il MOG CVA Vento: articolazione e aggiornamento

Al fine di rispondere al duplice obiettivo dell’adeguamento al Decreto ed ai principi della L. 190/2012, il MOG CVA Vento è costituito dalle seguenti componenti:

- Parte Generale, che descrive i profili generali della Società, i sistemi di *governance* e controllo, il sistema disciplinare nonché le modalità di coordinamento tra gli organi preposti alla vigilanza sull’effettiva attuazione del Modello 231 e del PTPC della Capogruppo (OdV relativamente al Modello 231 e RPCT in collaborazione con il Referente interno relativamente al PTPC della Capogruppo);
- Modello 231, il quale illustra il quadro normativo di riferimento del Decreto, i principi generali, le funzioni ed i poteri dell’OdV, le modalità di diffusione del Modello 231; tale documento contiene inoltre diverse 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);

Inoltre, la Delibera ANAC n. 1134/2017 “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” ha previsto:

*“In caso di società indirettamente controllate, la capogruppo assicura che le stesse adottino le misure di prevenzione della corruzione ex lege n.190/2012 in coerenza con quelle della capogruppo. Laddove*

*nell'ambito del gruppo vi siano società di ridotte dimensioni, in particolare che svolgono attività strumentali, la società capogruppo con delibera motivata in base a ragioni oggettive, può introdurre le misure di prevenzione della corruzione ex lege n. 190/2012 relative alle predette società nel proprio "modello 231". In tal caso, il RPCT della capogruppo è responsabile dell'attuazione delle misure anche all'interno delle società di ridotte dimensioni. Ciascuna società deve, però, nominare all'interno della propria organizzazione un referente del RPCT della capogruppo."*

In riferimento a CVA Vento, secondo le indicazioni contenute nella Determinazione ANAC n.1134/2017, considerato che tale Società svolge attività strumentali rispetto alla controllante e che la gran parte delle attività sensibili sotto il profilo del rischio corruttivo (es. acquisti, gestione del personale, gestione dei flussi monetari e finanziari) vengono svolte con il supporto di strutture di CVA in forza di appositi "Contratti di *outsourcing* di servizi vari", si è ritenuto di includere le misure di prevenzione della corruzione *ex lege* n. 190/2012 relative alla predetta società nel MOG di CVA.

Inoltre, il RPCT di CVA è individuato come responsabile dell'attuazione di tali misure anche all'interno della Società. La medesima è tenuta tuttavia a nominare all'interno della propria organizzazione un referente del RPCT della Capogruppo, come dettagliato nei paragrafi successivi

L'approvazione del MOG CVA Vento e tutte le successive modifiche e integrazioni, sono di competenza dell'Amministratore Unico.

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

- innovazioni normative;
- modifiche del business, della *Governance* e della struttura organizzativa di CVA Vento 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 RPCT della Capogruppo – in collaborazione con il Referente interno – aggiorna annualmente il PTPC della medesima e lo sottopone all'approvazione del CdA.

Il processo di aggiornamento del MOG CVA Vento 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 societaria ed 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 e dalla L. 190/2012;
- i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto e alla L. 190/2012, 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 e dalla L. 190/2012, 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 Vento.

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 ed aggiornate al marzo 2014) di Confindustria, il Gruppo di Lavoro interno con l’assistenza del consulente esterno, nello svolgimento del *risk assessment* e nell’individuazione dei controlli esistenti, ha preso in considerazione 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.) e dalla L. 190/2012 –

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 Vento e s’impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli Amministratori (anche di fatto), i Sindaci della Società 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;

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 le disposizioni contenute nel MOG CVA Vento 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 Vento, 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 Vento, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto e dalla L. 190/2012 ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell’ambito di operatività del D. Lgs. 231/2001 e della L. 190/2012.

Il Codice Etico afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto e alla L. 190/2012, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del presente MOG CVA Vento 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 dall’Amministratore Unico.

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 Vento, 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, OHSAS 18001 ed ISO 9001;
- 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 di controllo specifici 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, circolari, 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 / 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 ha stipulato con CVA un "Contratto di *Outsourcing* di servizi vari" il quale prevede, nell'allegato A, un elenco di servizi che la medesima eroga in favore della Società, 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*).

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

CVA Vento sarà altresì responsabile 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 Vento rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

CVA Vento estende l'applicabilità del sistema sanzionatorio anche alle azioni poste in essere dai Destinatari in violazione alle disposizioni contenute all'interno del PTPC della Capogruppo ai sensi della L. 190/2012 e della Delibera ANAC n. 1134/2017.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello 231 e/o nel PTPC della Capogruppo prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria<sup>1</sup>.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e/o nel PTPC adottato dalla Capogruppo deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito definiti.

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 e/o nel PTPC della Capogruppo, 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 e della L. 190/2012 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 e ai sensi della L. 190/2012, titolare del potere sanzionatorio è l'Amministratore Unico, 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 sanzioni disciplinari irrogate per violazioni del MOG CVA Vento.

---

<sup>1</sup> 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 marzo 2014.

## 9.2 Condotte sanzionabili: categorie fondamentali

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

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 e/o dalla L. 190/2012;
- c) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti sia dal D. Lgs. 231/2001 che dalla L. 190/2012.

Ai sensi della L. 179/2017 (cd. *Whistleblowing*) è inoltre sanzionabile:

- chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

## 9.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al MOG CVA Vento da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente 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 nonché, qualora la violazione risultasse accertata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca dell'amministratore coinvolto).

## 9.4 Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e regole di cui al MOG CVA Vento da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Collegio Sindacale e l'Amministratore Unico, 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 nonché, qualora la violazione risultasse accertata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca del sindaco coinvolto).

## 9.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società

La violazione da parte degli altri Destinatari del MOG CVA Vento, aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal MOG CVA Vento o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001, nonché dalla L. 190/12 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 Vento, 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 Vento 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.

## **9.6 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 Vento e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, l'Amministratore Unico assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

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

## **9.7 Misure nei confronti di collaboratori esterni**

L'inosservanza delle procedure indicate nel MOG CVA Vento, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo, 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 e dalla L. 190/2012.

## **10 Coordinamento tra OdV, RPCT e Referente**

L'OdV vigila sull'attuazione del Modello 231 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e il RPCT della Capogruppo – in collaborazione con il Referente interno della Società – vigila sul rispetto delle disposizioni previste dal PTPC della Capogruppo ai sensi della L. 190/2012; tuttavia, l'OdV, il RPCT e il Referente, nell'ambito dell'esecuzione delle attività di propria competenza, operano in stretto coordinamento.

Tale coordinamento è garantito attraverso:

- riunioni annuali in cui, anche in base ai punti all'ordine del giorno delle riunioni dell'OdV, quest'ultimo valuta la convocazione del RPCT e del Referente;
- pianificazione ed esecuzione delle verifiche in merito all'effettiva attuazione del Modello 231 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del PTPC della Capogruppo ai sensi della L. 190/2012, al fine di attuare sinergie per la Società;
- attività di vigilanza coordinata;
- definizione, ove applicabile, di flussi informativi di comune interesse;
- attività di *risk assessment* eseguita congiuntamente dall'OdV, dal RPCT e dal Referente.



**CVA VENTO**

***MOG CVA VENTO***

***Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo di CVA VENTO S.r.l.  
ai sensi del D.Lgs. 231/2001***

<b>VERSIONE</b>	<b>CAUSALE</b>	<b>DATA</b>
REV00	Adozione MOG integrato con PTPC	11.09.2019

## INDICE

1	Quadro normativo di riferimento .....	4
2	Caratteristiche del Modello 231 di CVA VENTO .....	5
3	Organismo di vigilanza di CVA VENTO .....	6
3.1	Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.....	8
3.2	Funzioni e poteri .....	8
3.3	Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza: obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	9
3.4	Reporting dell'ODV .....	11
4	Formazione e comunicazione.....	11
4.1	Impegni e comunicazione dei confronti del personale.....	11
4.2	Impegni per i Membri degli Organi Sociali.....	12
4.3	Informativa a collaboratori e altri interlocutori .....	12
4.4	Formazione.....	12
5	Le Parti Speciali del MOG 231.....	12
5.1	Struttura e contenuti .....	12
<b>Parte Speciale 1 – Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.....</b>		<b>18</b>
1.	Le fattispecie dei reati nei rapporti con la PA richiamate dal D.Lgs. 231/2001.....	18
2.	Le “Aree a rischio” ai fini del D.Lgs. 231/2001 .....	22
3.	Il sistema dei controlli .....	23
<b>Parte Speciale 2 – Reati Societari.....</b>		<b>31</b>
1.	Le fattispecie dei reati societari richiamate dal D.Lgs. 231/2001 .....	31
2.	Le “Aree a rischio” ai fini del D.Lgs. 231/2001 .....	34
3.	Il sistema dei controlli .....	35
<b>Parte Speciale 3 – Reati in materia di tutela della Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro.....</b>		<b>41</b>
1.	Le fattispecie dei reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro richiamate dal D.Lgs. 231/2001 .....	41
2.	Le “Aree a rischio” ai fini del D.Lgs. 231/2001 .....	42
3.	Il sistema dei controlli .....	43
3.1	Standard di controllo specifici .....	43
<b>Parte Speciale 4 – Reati ambientali.....</b>		<b>52</b>
1.	Le fattispecie dei reati ambientali richiamate dal D.Lgs. 231/2001 .....	52
2.	Le “Aree a rischio” ai fini del D.Lgs. 231/2001 .....	55
3.	Il sistema dei controlli .....	56
3.2	Standard di controllo specifici .....	56
<b>Parte Speciale 5 – Delitti contro la personalità individuale.....</b>		<b>67</b>
1.	Le fattispecie dei reati contro la personalità individuale richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 ....	67
2.	Le “Aree a rischio” ai fini del D.Lgs. 231/2001 .....	67

3. Il sistema dei controlli .....	68
<b>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 .....</b>	<b>71</b>
1. Le fattispecie dei delitti di criminalità organizzata richiamate dal D.Lgs n. 231/2001 .....	71
2. Le fattispecie dei reati transnazionali richiamate dal D.Lgs n. 231/2001 .....	72
3. Le fattispecie dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio, richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 .....	73
4. Le fattispecie dei delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 .....	75
5. Le “Aree a rischio” ai fini del D. Lgs. 231/2001 .....	76
6. Il sistema dei controlli .....	77
<b>Parte Speciale 7 – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria .....</b>	<b>81</b>
1. La fattispecie del delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria richiamata dal D.Lgs. n. 231/2001 .....	81
2. Le “Aree a rischio” ai fini del D.Lgs. 231/2001 .....	81
3. Il sistema dei controlli .....	81
<b>Parte Speciale 8 – Delitti informatici .....</b>	<b>85</b>
1. Le fattispecie di reato informatico richiamate dal D.Lgs. 231/2001 .....	85
2. Le “Aree a rischio” ai fini del D.Lgs. 231/2001 .....	88
3. Il sistema dei controlli .....	88
3.1. Obblighi .....	88
3.2. Divieti .....	89

## 1 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 nuova 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*);
- reati di 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-*quinqies*);
- 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 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*).

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);

- da 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.

## 2 Caratteristiche del Modello 231 di CVA VENTO

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 2011 un Modello 231 conforme alle prescrizioni di cui al citato Decreto.

Il Modello 231 adottato da CVA Vento, coerentemente con quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria (approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate al marzo 2014), 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 Vento;

- 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 programmare la formazione e l'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;
- 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:

- rendere tutti quelli che operano in nome e per conto di CVA Vento pienamente consapevoli delle sanzioni cui andrebbe incontro la Società in caso di commissione di reati;
- consentire a CVA Vento 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 consulenti e nei collaboratori a qualsiasi titolo, nei procuratori, nonché in qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto di CVA Vento:

- 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.

### **3 Organismo di vigilanza di CVA VENTO**

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'aggiornamento<sup>1</sup> ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

---

<sup>1</sup> 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 preconstituire 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 (...)".

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 Confindustria<sup>2</sup> suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- (i) autonomia e indipendenza;
- (ii) professionalità;
- (iii) 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 Vigilanza<sup>3</sup>.

In assenza di tali indicazioni, CVA Vento 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 organizzazione, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, identificando tale organismo come

---

<sup>2</sup> Linee Guida Confindustria: *“...i requisiti necessari per assolvere il mandato ed essere, quindi, identificata nell'Organismo voluto dal D.Lgs. 231/2001 possono essere riassunti in:*

- **Autonomia ed indipendenza:** *queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il “riporto” al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Gestione nel suo complesso.*
- **Professionalità:** *Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello 231 e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.*
- **Continuità di azione:** *per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello 231 così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello 231 priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari”.*

<sup>3</sup> Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal D.Lgs.231/2001 *“non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente”*. Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione definitiva aggiornata a marzo 2014.

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.

### 3.1 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 Vento 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 dall'Amministratore Unico della Società - che deve considerarsi parte integrante del Modello 231.

Sul punto, si precisa che l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza è effettuata dall'Amministratore Unico 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 del singolo membro dell'OdV ed il nominativo è portato a conoscenza mediante affissione nelle bacheche aziendali.

### 3.2 Funzioni e poteri

L'OdV è collocato in una posizione di *staff* rispetto all'Amministratore Unico.

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 (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 all'Amministratore Unico 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 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, all'Amministratore Unico 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;
  - 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;
- segnalare tempestivamente all'Amministratore Unico, 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 incluso il CED e 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, da tutto il personale dipendente;
- 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 dall'Amministratore Unico; è dotato infatti di un *budget* da utilizzare, nel rispetto delle procedure di spesa vigenti;
- può avvalersi del supporto e della cooperazione di consulenti esterni di comprovata professionalità;
- può richiedere informazioni all'Amministratore Unico, al Collegio Sindacale, alla società di revisione, a qualsiasi 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.

### **3.3 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 procedura "Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza") 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 rientrano 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 le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse in attuazione del Modello 231, anche su richiesta (*report* riepilogativi dell'attività svolta, ecc.); ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Le informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni che ricadono nelle Aree a rischio (ad esempio: appalti affidati a seguito di gare, ovvero a trattativa privata, 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 dagli amministratori 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 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 sono tenuti ad inviare all'Organismo di Vigilanza informazioni rilevanti e trasversali – per quanto di competenza – che riguardano dunque non solo la propria Struttura.

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 di CVA Vento.

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.

La Società, in conformità all'art. 2 della L. 179/2017 (c.d. *Whistleblowing*), istituisce uno o più canali che, a tutela dell'ente, consentano l'invio di segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231 di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali di segnalazione garantiscono la riservatezza circa l'identità del segnalante.

A tal fine la Società istituisce, in linea con quanto novellato dalla norma precedentemente citata, appositi canali dedicati di comunicazione, idonei a tutelare l'identità del segnalante:

- indirizzo di posta elettronica: [massa.federico@cvaspa.it](mailto:massa.federico@cvaspa.it);
- servizio postale in busta chiusa apponendo la dicitura PERSONALE – RISERVATO NON APRIRE: Organismo di Vigilanza di CVA Vento Via Stazione n° 31 - 11024 Châtillon (AO) - Italia.



### 3.4 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, all'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza predisponde dunque:

- con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare all'Amministratore Unico e 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 all'Amministratore Delegato.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire all'Amministratore Unico 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;
- 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, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- 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.

L'Amministratore Unico 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.

L'OdV, a monte della condivisione della relazione semestrale con gli organi societari o con l'Amministratore Delegato, collabora con il RPCT e il Referente per le attività di interesse comune e, in tal senso, dovrà essere previsto un flusso informativo costante e formalizzato tra l'OdV, il RPCT e il Referente, il quale valuterà quali flussi informativi periodici possono avere un impatto *ex* L. 190/2012 al fine di non aggravare le Strutture aziendali con ulteriori adempimenti relativi alla trasmissione dei flussi informativi.

## 4 Formazione e comunicazione

### 4.1 Impegni e comunicazione dei confronti del personale

Ai fini dell'efficacia del Modello 231, è obiettivo di CVA Vento garantire 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.



L'adozione del Modello 231 è comunicata ai Collaboratori, agli Amministratori ed ai Sindaci della Società, la quale, rende disponibile sul sito internet, un estratto del Modello 231.

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 le 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.

#### **4.2 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.

#### **4.3 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, inoltre, 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 Vento rende inoltre disponibile il proprio Codice Etico, pubblicato online nella sezione "Codici di condotta", a tutti i soggetti terzi con i quali venga in contatto nella propria operatività e nell'ambito dei rapporti contrattuali, CVA Vento richiede alla controparte, mediante apposite clausole, la presa visione del Modello 231 e del Codice Etico.

#### **4.4 Formazione**

CVA Vento 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 Vento 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.

### **5 Le Parti Speciali del MOG 231**

#### **5.1 Struttura e contenuti**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di CVA Vento 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 di otto 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.

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 operative, 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.

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; reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), 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 Vento.