



MOG VALDIGNE ENERGIE

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

Parte Generale

VERSIONE	CAUSALE	DATA
REV03	Revisione generale (in seguito allo svolgimento di un nuovo <i>risk assessment</i>) in ragione delle novità normative.	31/01/2025

Indice

1. DEFINIZIONI	3
2. VALDIGNE ENERGIE S.R.L.: PROFILO E MISSIONE	4
3. INTRODUZIONE E INQUADRAMENTO NORMATIVO	4
4. IL MOG VALDIGNE ENERGIE: FINALITA' E MODALITA' DI REDAZIONE.....	7
5. I DESTINATARI.....	11
6. LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO 231 DI VALDIGNE ENERGIE	12
7. LE PARTI SPECIALI DEL MODELLO DI VALDIGNE ENERGIE	13
8. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO DEL GRUPPO CVA.....	15
9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	16
10. CONTRATTI DI SERVICE INFRAGRUPPO	17
11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VALDIGNE ENERGIE	18
12. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEI DESTINATARI	28
13. SISTEMA DISCIPLINARE.....	30
14. COORDINAMENTO TRA ODV E RPCT	32

Omissis

13. SISTEMA DISCIPLINARE

13.1. Funzione del Sistema Disciplinare

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

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

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

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

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

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

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

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

13.2. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali

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

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

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

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

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

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

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

13.3. Sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al MOG Valdigne Energie da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare 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.

13.4. Sanzioni nei confronti dei Sindaci

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

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

La violazione da parte degli altri Destinatari del MOG Valdigne Energie (comprese le violazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing*), aventi rapporti contrattuali con la Società per lo

svolgimento di attività ritenute sensibili, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal MOG Valdigne Energie 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 Valdigne Energie, 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 Valdigne Energie da parte della Società.

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

13.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

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

13.7. Misure nei confronti dei fornitori esterni

L'inosservanza delle procedure indicate nel MOG Valdigne Energie (ovvero delle prescrizioni di cui al Decreto *Whistleblowing*), nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di ciascun fornitore esterno, possono determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

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

Omissis