



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
REV05	Aggiornamento normativo e correzione di piccoli refusi.	19/12/2025

Indice

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

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 CVA.

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

Confindustria, Linee guida, cit., nella versione aggiornata a giugno 2021.

13.2. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali

Sono sanzionabili le azioni poste in essere dai Destinatari in violazione del Codice Etico, del MOG CVA e delle procedure interne, nonché la mancata collaborazione con l'OdV, come ad esempio l'omessa trasmissione di specifiche informazioni e/o documentazione richieste.

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

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

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

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

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

13.3. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

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

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

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

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

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare:

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

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

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

13.4. Sanzioni nei confronti dei dipendenti non Dirigenti

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

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

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

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

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

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

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

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

13.5. Sanzioni nei confronti degli Amministratori

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

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

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

13.6. Sanzioni nei confronti dei Sindaci

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

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

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

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

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

13.8. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

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

13.9. Misure nei confronti dei fornitori esterni

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

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

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