

**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001
di**



ABSTRACT

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	3
2. INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ	6
2.1 La Società e i suoi valori.....	6
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	7
3.1 Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del modello	7
4. Caratteristica e struttura del sistema dei controlli interni	8
4.1 I principi del Sistema dei Controlli Interno	8
4.2 Le fonti del Sistema dei Controlli Interni.....	9
4.3 Struttura modulare del sistema dei controlli.....	10
5. L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO	10
5.1 Le aree sensibili	10
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO	11
6.1 Generalità.....	11
6.2 Nomina e composizione	11
6.3 Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV	11
6.4 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo	12
6.5 Segnalazioni e comunicazioni all'Organismo di Vigilanza	13
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	14
7.1 Finalità del sistema disciplinare	14

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Con il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la «responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica» a seguito della commissione di illecito.

Il decreto risulta applicabile a seguito della commissione dei seguenti reati:

- art. 24: *indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato, di un ente pubblico o dell'unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;*
- art. 24-bis: *delitti informatici e trattamento illecito di dati;*
- art. 24-ter: *delitti di criminalità organizzata;*
- a art. 25: *peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;*
- art. 25-bis: *falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;*
- art. 25-bis 1: *delitti contro l'industria ed il commercio;*
- art. 25-ter: *reati societari;*
- art. 25 quater: *delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;*
- art. 25-quater-1: *pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;*
- art. 25 quinquies: *delitti contro la personalità individuale;*
- art. 25 sexies: *reati di abuso del mercato;*
- art. 25-septies: *reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;*
- art. 25-octies: *ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;*
- art. 25-novies: *delitti in materia di violazione del diritto d'autore;*
- art. 25-decies: *induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;*
- art. 25-undecies: *reati ambientali;*
- art. 25-duodecies: *impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;*
- art. 25-terdecies: *xenofobia e razzismo*
- art. 25-quaterdecies *frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;*
- art. 25-quinquiesdecies: *reati tributari;*

- art. 25 sexiesdecies: *contrabbando*;
- *Reati transnazionali*.

Per una più completa e dettagliata disamina dei cosiddetti reati presupposto si fa espresso rinvio all'Appendice Normativa da intendersi parte integrante del presente modello di organizzazione, gestione e controllo.

Ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. 231/2001 affinché possa essere contestata ed imputata ad un ente la responsabilità amministrativa occorre che una persona fisica funzionalmente collegata all'ente stesso abbia commesso (o tentato di commettere) uno dei reati appena citati (cosiddetti reati presupposti) e che il reato sia stato commesso «nel suo (n.d.r. dell'ente) interesse o a suo vantaggio», prevedendo quale esimente l'ipotesi che l'autore abbia «agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Affinché possa profilarsi la responsabilità amministrativa dell'ente, parallelamente alla responsabilità penale dell'autore del reato (persona fisica), è necessario altresì che il reato sia stato commesso da soggetti che rivestano una posizione apicale all'interno dell'ente o da soggetti in posizione subordinata. Più precisamente, sempre ai sensi dell'art. 5, «l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) 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 (cosiddetti soggetti apicali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti sottoposti).

Stando ad un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato la responsabilità amministrativa derivante da reato trova applicazione anche in presenza di un Gruppo, per quanto con alcune significative limitazioni e condizioni, allorché ad esempio sia una delle società controllate a commettere un reato presupposto della responsabilità stessa (cd. risalita della responsabilità).

In caso di accertata responsabilità la Società incorre in una delle seguenti sanzioni: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca (sempre disposta con la sentenza di condanna dell'ente) e pubblicazione della sentenza.

In riferimento alla sanzione pecuniaria è stato stabilito un sistema di calcolo per quote, da determinarsi per quantità e valore, questo per meglio adattare l'entità della sanzione alla

realità del caso. Le sanzioni pecuniarie vanno da un minimo di 25.823,00 euro ad un massimo di circa 1.549.360,00 euro.

Le sanzioni interdittive, invece, sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

A differenza della sanzione pecuniaria, che si applica sempre, le sanzioni interdittive trovano applicazione in quanto espressamente previste dalla legge ed a condizione che ricorra almeno una delle condizioni richiamate dall'art. 13 del Decreto.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

L'art. 6 del Decreto prevede pertanto che laddove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale l'ente non risponde amministrativamente se fornisce la prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

In questo senso l'obiettivo profondo del D. Lgs. 231/2001 è quello di spingere le imprese a dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo che, in sintonia con la "cultura della prevenzione", miri al perseguimento di una "nuova cultura del fare impresa".

Per avere efficacia esimente il modello di organizzazione e gestione deve rispondere all'esigenza di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello di organizzazione e gestione, secondo gli artt.12 e 17 del D.lgs.231/2001, è dotato di un'efficacia riparatoria nel caso in cui l'ente adotti e renda operativo, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado per un reato già commesso, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (c.d. modello ex post). In questa situazione infatti è prevista per l'ente una riduzione delle sanzioni pecuniarie e l'esenzione dalle sanzioni interdittive.

2. INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ

2.1 La Società e i suoi valori

You Energy Volley S.S.D.R.L. nasce nel luglio 2018 dalla determinazione, competenza imprenditoriale e manageriale, passione e serietà di due aziende storiche di Piacenza: Gas Sales Energia e Banca di Piacenza con l'obiettivo di salvaguardare e promuovere un'eccellenza del territorio ed alimentare la passione dei tifosi.

La squadra partecipa al campionato di volley maschile di SuperLega insieme ad altre dodici squadre ubicate in tutta Italia.

Sin dalla sua costituzione, la Società ha sempre creduto fortemente nella funzione sociale e culturale dello sport, nella consapevolezza che:

- il buon esempio ai giovani è la più immediata forma di educazione al rispetto reciproco;
- la propria immagine e la propria reputazione sono valori che devono essere tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici, di lealtà e correttezza sportiva;
- il fair play, la lealtà sportiva e la leale cooperazione sono valori imprescindibili che incorporano i concetti di amicizia, di rispetto degli altri e di correttezza sportiva, comprendono la lotta contro ogni prassi di snaturamento o svuotamento delle regole, contro il doping, contro la violenza (sia fisica, sia verbale), contro abusi e

molestie sessuali, contro le discriminazioni razziali, contro lo sfruttamento, contro la disuguaglianza nelle opportunità giovanili, contro la corruzione e contro la commercializzazione distorsiva dei valori sportivi;

- la "persona" è la risorsa chiave della Società: il rispetto, le opportunità per la crescita e lo sviluppo, il riconoscimento dei meriti personali ne rappresentano le linee direttrici.

La Società ha adottato "Il Codice Etico che è la Carta dei valori dell'azienda". Esso riassume i principi di comportamento che amministratori, direttori, dirigenti, dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo, nonché i fornitori di You Energy Volley devono rispettare nel condurre le attività di impresa, nell'eseguire le prestazioni di lavoro, nel gestire i rapporti interni ed esterni alla società stessa, evidenziando dunque l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dei soggetti Destinatari.

La valorizzazione della cultura e dello spirito sportivo, lo sviluppo e la promozione del territorio rappresentano gli ideali che guidano la Società nelle scelte strategiche. Così la You Energy Volley è stata la prima società sportiva che nella stagione 2018/2019 ha ottenuto da Bureau Veritas il certificato CO2 Free, registrando un impatto zero in termini di anidride carbonica nell'ambiente. Le misure intraprese dalla Società in ambito di tutela ambientale sono state: la riduzione della plastica utilizzando borracce in acciaio inox; l'utilizzo di luce e gas derivante da fonti rinnovabili e l'adozione di auto elettriche.

Oltre a ridurre le emissioni la Società piacentina ha anche finanziato un progetto delle Nazioni Unite certificato Gold standard nei paesi in via di sviluppo. Nello specifico, il club biancorosso ha deciso di investire in un'iniziativa legata alla costruzione di pozzi per acqua potabile in Eritrea, che funzionano a energia solare e che permettono di ridurre, e in alcuni casi azzerare, il monossido di carbonio all'interno delle abitazioni diminuendo di conseguenza anche le malattie respiratorie delle popolazioni dello stato africano.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del modello

You Energy Volley è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, del lavoro dei propri dipendenti e delle aspettative degli *stakeholders* ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno

idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari. La Società adotta il modello di organizzazione e gestione con la consapevolezza che un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, idonea a prevenire la commissione di reati, è perseguito intervenendo, principalmente, sui processi di formazione ed attuazione delle decisioni della Società, sui controlli, preventivi e successivi, nonché sui flussi di informazione, sia interna che esterna.

Attraverso l'adozione del Modello, You Energy Volley si propone di perseguire nello specifico le seguenti principali finalità:

- sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società ad una cultura di impresa improntata alla legalità e determinare negli stessi la consapevolezza che in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate possano incorrere nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'attuazione della propria mission aziendale;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi attraverso la diffusione di una cultura del controllo volta a governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale e la previsione di un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio.

Il modello e i principi in esso contenuti si applicano agli organi societari, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, ai *partners* e, più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività sensibili per conto o nell'interesse di You Energy Volley (di seguito "Destinatari").

4. Caratteristica e struttura del sistema dei controlli interni

4.1 I principi del Sistema dei Controlli Interno

Il sistema di controllo interno si qualifica come l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia

operativa, affidabilità delle informazioni, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi o illeciti.

Così come definito dalle Linee Guida di Confindustria gli elementi caratterizzanti il sistema dei controlli sono:

- formalizzazione del sistema dei controlli in apposita documentazione aziendale diretta a definire e regolamentare modalità e tempi delle attività relative ai controlli stessi nonché l'effettuazione dei controlli anche di supervisione;
- tracciabilità al fine di rendere documentabile e verificabile l'effettuazione dei controlli attestanti le caratteristiche e le motivazioni delle singole operazioni ed al fine di consentire, altresì, di individuare con chiarezza chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- segregazione al fine di garantire la separazione di funzioni evitando cioè che la gestione dell'intero processo venga assolta in autonomia da una singola persona;
- attribuzione di poteri autorizzativi (deleghe e procure), ove risulti possibile ed opportuno distribuirli coerentemente con l'organizzazione aziendale al fine di evitare l'attribuzione di poteri illimitati e, soprattutto, la chiara conoscibilità all'interno e all'esterno dell'organizzazione dei poteri e delle responsabilità.

4.2 Le fonti del Sistema dei Controlli Interni

Il Sistema dei Controlli Interni della Società trova le proprie fonti in:

- Codice Etico, documento che illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti e, se necessario, dettando specifici divieti e prescrizioni in relazione ai reati considerati. Esso va considerato quale fondamento essenziale del modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale;
- Modello di organizzazione e gestione di You Energy Volley, che descrive le misure di prevenzione e controllo dirette alla prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 e i suoi principi regolatori;
- La documentazione operativa interna, in particolare l'insieme delle procedure organizzative, nonché la documentazione contrattuale che definisce i principi generali di riferimento nella gestione dei processi aziendali.

4.3 Struttura modulare del sistema dei controlli

La Società ha adottato un sistema di controllo modulato nei seguenti livelli:

- Controlli di I livello, sono rappresentati dai cosiddetti “controlli di linea” e sono svolti dai responsabili di funzione o mediante ricorso a figure professionali esterne; rientrano tra questi i momenti di verifica e controllo definiti dalle procedure operative aziendali.
- Controlli di II livello, diretti normalmente al monitoraggio del processo di gestione e controllo di rischi; rientrano tra questi, ad esempio, gli indicatori di performance (KPI).
- Controlli di III livello, eventualmente diretti a fornire *assurance* e ad eseguire valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno (anche attraverso il conferimento di incarico per Audit a consulenti esterni, audit dell'Organismo di Vigilanza e di eventuali enti di certificazione).

5. L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO

5.1 Le aree sensibili

Alla luce dell'analisi di rischio svolta ai fini della predisposizione del presente modello, di seguito si individua l'esposizione al rischio di commissione dei reati per ciascun'area aziendale. I risultati dell'attività di mappatura hanno consentito di:

- identificare le unità organizzative della Società che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività a rischio reato;
- individuare le principali fattispecie di rischio/reato;
- delineare le possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti.

I principali processi cui è stata rilevata una esposizione al rischio di commissione dei reati sono:

- Governance
- Rapporti con la P.A.
- Amministrazione e contabilità
- Approvvigionamenti
- HR
- Gestione tecnico-sportiva
- Marketing e comunicazione

- Social media
- Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

6.1 Generalità

Il decreto legislativo annovera all'art. 6, tra le condizioni al concorrere delle quali l'Ente non risponde per eventuali reati presupposto commessi al suo interno, l'aver affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione predisposto, nonché di curarne l'aggiornamento¹.

In conformità a tale prescrizione, la Società è dotata di un Organismo di Vigilanza di natura monocratica e nominato direttamente dall'Amministratore Unico.

La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale per l'esimente prevista dal Decreto.

6.2 Nomina e composizione

L'OdV è un organo di natura monocratica, il cui membro è scelto tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.

L'OdV è nominato dall'Amministratore Unico con delibera in cui ne vengono indicati i compiti e i poteri, la durata dell'incarico ed il compenso spettante, nonché il budget attribuito all'Organismo nominato.

6.3 Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'OdV rimane in carica fino a revoca e/o decadenza stabilita all'atto della nomina da parte dell'Amministratore Unico.

Il venir meno dei requisiti soggettivi di onorabilità ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, l'Amministratore Unico provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

¹ Dal 1/1/2012, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento (funzioni fino a prima affidate all'OdV) potrà essere svolto, nelle società di capitali, anche dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o comitato per il controllo della gestione. Così stabilisce l'art. 14, comma 12 della L. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012) che introduce infatti il comma 4-bis all'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

6.4 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

Autonomia e indipendenza

You Energy Volley è impegnata a garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa ed a preservarlo da qualsiasi forma di interferenza o di condizionamento. A tale fine è previsto che:

- l'Organismo sia privo, possibilmente, di compiti direttamente operativi, tenuto conto del grado di esposizione al rischio reato nella funzione in cui opera e non abbia possibilità di ingerenza nell'operatività della Società;
- l'Organismo nello svolgimento della propria funzione non sia soggetto a potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- informi direttamente l'Amministratore Unico;
- l'adozione delle sue decisioni nonché la determinazione della sua attività siano insindacabili.

Professionalità

Per assicurare il corretto svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'Organismo garantisca una adeguata professionalità. Sotto tale aspetto assume rilevanza:

- la conoscenza di materie giuridiche (in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati presupposto, nonché del Decreto nel suo complesso);
- un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa della Società;
- un'adeguata competenza in materia di auditing e controllo (tecniche di analisi e valutazione dei rischi).

Onorabilità e assenza di conflitto di interessi

Tale requisito va inteso nei seguenti termini:

- il membro dell'OdV è scelto tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.
- l'OdV deve preservare l'attività da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interessi.

Continuità d'azione

La continuità dell'azione dell'OdV viene garantita attraverso la durata e la possibilità di revoca solo per giusta causa nei termini sopra descritta.

6.5 Segnalazioni e comunicazioni all'Organismo di Vigilanza

Le segnalazioni (Whistleblowing)

In accordo alla normativa sul *Whistleblowing* e all'art. 6 comma 2 bis) D.lgs. 231/2001, la Società riconosce e tutela il diritto dei soggetti apicali e, parimenti, di quelli subordinati, di presentare segnalazioni di presunte condotte illecite o di violazioni del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Società prevede dei canali di segnalazione riservati alla denuncia di presunte violazioni di norme di condotta professionale e/o principi di etica richiamati dalla normativa vigente interna ed esterna e/o comportamenti illeciti o fraudolenti riferibili a dipendenti, membri degli organi sociali, società del gruppo e a terzi (fornitori, consulenti, collaboratori), che possono determinare, in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla Società.

Tutti i dipendenti, membri di organi sociali o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori) aventi rapporti e relazioni d'affari con la Società hanno il diritto di presentare segnalazioni circostanziate di presunte condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo indirizzando le stesse all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni possono essere presentate o a mezzo posta ordinaria da indirizzare a You Energy Volley S.S.D.R.L. (Via Tirotti, 54 - 29122 Piacenza) riservata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza ovvero, in alternativa, mediante invio telematico alla casella di posta elettronica dello stesso, all'indirizzo e-mail Odv231@youenergyvolley.it.

La Società assicura la riservatezza e l'anonimato del segnalante al fine di escludere l'ipotetico rischio di ritorsioni e/o discriminazioni a carico di chi effettua la segnalazione.

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia, intendendo con misure discriminatorie qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

È parimenti vietata ogni forma di abuso della segnalazione quali, a titolo esemplificativo, la volontà di diffamazione o calunnia, l'utilizzo improprio o l'intenzionale strumentalizzazione dell'istituto. A tal proposito la Società si riserva di perseguire l'utilizzo distorto dello strumento (l'abuso del diritto) irrogando una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della fattispecie.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Finalità del sistema disciplinare

You Energy Volley considera essenziale il rispetto del modello e, pertanto, in ottemperanza agli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231/01, ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme previste dal modello stesso, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte da You Energy Volley ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Ai fini dell'applicazione da parte di You Energy Volley delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel modello sono adottate dalla Società in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di You Energy Volley. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite da You Energy Volley, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

La Società inoltre, in conformità alla Legge n.179/2017 (disciplina *Whistleblowing*) persegue l'utilizzo improprio e l'intenzionale strumentalizzazione della segnalazione, prevedendo l'applicazione del sistema disciplinare così come previsto dal CCN relativamente a questa casistica. Secondo quanto previsto dall'art.2 della Legge 179/2017 «è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa»

Viene ulteriormente perseguito l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto segnalante.

La Società provvederà ad irrogare le misure disciplinari più idonee tenendo conto della gravità della condotta.

Resta salva la facoltà di You Energy Volley di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte dei soggetti sopra elencati.