

ABSTRACT

MODELLO DI

ORGANIZZAZIONE, GESTIONE

E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001



Indice delle revisioni Modello 231

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
00	Novembre 2021	Prima Emissione
01	Luglio 2025	Revisione e aggiornamento MOG 231
02	Maggio 2026	Revisione e aggiornamento MOG 231

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	5
2. INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ	9
2.1 La Società e i suoi valori.....	9
2.2 La governance	9
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	12
3.1 Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del modello.....	12
3.2 La metodologia adottata per l'implementazione del modello.....	13
4. Caratteristica e struttura del sistema dei controlli interni	15
4.1 I principi del Sistema dei Controlli Interno	15
4.2 Le fonti del Sistema dei Controlli Interni.....	15
4.3 Struttura modulare del sistema dei controlli.....	16
5. L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO	17
5.1 Le aree sensibili	17
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO	19
6.1 Generalità	19
6.2 Nomina e composizione	19
6.3 Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV	19
6.4 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo	20
7. WHISTLEBLOWING	22
7.1 Canale di segnalazione interna.....	22
7.2 Canale di segnalazione esterna	23
7.3 Tutela dei soggetti segnalanti e divieto di atti ritorsivi.....	23
8. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	25
8.1 Finalità del sistema disciplinare	25
8.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati.....	25
8.3 Misure nei confronti degli Amministratori.....	27

8.4 Misure nei confronti di altri destinatari	27
8.5 Misure nei confronti del Gestore del Canale delle segnalazioni.....	28
8.6 Ulteriori misure	28
9. FORMAZIONE E INFORMAZIONE	29
9.1 Formazione del personale	29

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;*
- art. 25: *peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione*
- 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-octies1: *delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;*
- art. 25-octies 2: *reati in materia di violazione di misure restrittive dell'unione europea*
- 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;*
- art. 25-septiesdecies: *delitti contro il patrimonio culturale;*
- art. 25-duodevicies: *riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;*
- art. 25 undevicies: *delitti contro gli animali*
- *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 esser 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 presupposto) 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).

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 realtà del caso. Le sanzioni pecuniarie vanno da un minimo di 25.823,00 euro ad un massimo 1.549.370,00 euro.

Le sanzioni interdittive 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, ovvero:

- aver tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale;
- il reato è stato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

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, Gestione e Controllo, 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

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.

You Energy Volley ha adottato un Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva in conformità al D.lgs. 39/2021 e alle Linee Guida FIPAV, con l'obiettivo di prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, con particolare attenzione alla tutela dei minori. Il Modello promuove un ambiente sportivo sicuro, inclusivo e rispettoso, che valorizza le diversità e garantisce pari opportunità per tutti i tesserati. Prevede protocolli specifici per spogliatoi, gare, trasferte e parità di genere, nonché l'obbligo di formazione e informazione per tutti i soggetti coinvolti. È stato inoltre nominato un Responsabile Safeguarding, figura indipendente incaricata di vigilare sull'attuazione delle misure e sulla

gestione delle segnalazioni. Il Modello rappresenta uno strumento concreto per garantire il benessere psico-fisico e morale degli atleti e di tutta la comunità sportiva.

La Società ha inoltre adottato uno specifico Codice Etico e di condotta sportivo, dedicato in particolare alla tutela dei minori e alla prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni forma di discriminazione, nonché alla promozione dei principi di fair play e lealtà sportiva. Il Codice e il Modello sportivo costituiscono un insieme organico di regole e valori che evidenziano i diritti, i doveri e le responsabilità dei soggetti destinatari, orientando l'operato di ciascuno al rispetto delle leggi, della dignità delle persone e dei valori etici e sportivi propri della Società.

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.

La Società, oltre ad occuparsi della principale attività connessa al mondo sportivo, nel 2024 ha esteso il proprio oggetto sociale nell'ambito della produzione di energia rinnovabile. Nel novembre 2024 è infatti stata costituita SUN SON, Soggetto Giuridico CER (Comunità Energetica Rinnovabile) di cui la Società ha acquisito il ruolo di produttore con l'obiettivo di rafforzare il legame tra sport e sostenibilità. È stato definito un Regolamento interno per la ripartizione dei benefici della Comunità Energetica da parte del GSE (Gestore dei servizi energetici), secondo quanto previsto dal Decreto Cacer e TIAD – Regole operative per l'accesso al servizio per l'autoconsumo diffuso e al contributo PNRR e s.m.i.

La CER opererà con riferimento ad un impianto fotovoltaico presso il comune di Alseno (PC).

2.2 La governance

La struttura della governance di You Energy Volley S.S.D.R.L. prevede la presenza di due Soci che detengono la proprietà della Società secondo le rispettive quote e di un Amministratore Unico con funzioni amministrative e di rappresentanza, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale che non siano dalla Legge, dall'atto Costitutivo, all'atto della nomina o dallo Statuto attribuiti alla esclusiva competenza della decisione dei Soci.

You Energy Volley ha altresì affidato ad un revisore contabile le attività di revisione legale del bilancio d'esercizio della Società e la verifica della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione.

Il mondo sportivo è gestito dalla Direzione Generale che ha la responsabilità della gestione e organizzazione dell'area tecnico-sportiva (come, ad esempio, Compravendita giocatori, Gestione prima squadra, Scouting, Gestione tesseramenti società, Rapporti con le altre società sportive, Formalizzazione trattative di acquisto dei giocatori, Firma accordo trasferimento giocatori, Firma contratto di lavoro giocatori (prestazione sportiva), Gestione trasferte, Supervisione sull'organizzazione di allenamenti e ritiri, Supervisione criteri per iscrizione al campionato, Settore giovanile).

La Direzione Generale è supportata nella gestione delle attività e della Squadra dallo staff tecnico e dallo staff medico.

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").

3.2 La metodologia adottata per l'implementazione del modello

In conformità a quanto prescritto dal D. Lgs. 231/2001 (in particolare dall'art. 6) ed illustrato nelle Linee Guida delle associazioni di categoria utilizzate, oltre che definito da consolidata giurisprudenza, il modello organizzativo è costruito come il risultato ultimo di una serie di attività complesse. Ciò per permettere che l'adozione del modello possa rappresentare un effettivo ed efficace strumento di prevenzione attraverso l'adozione di un generale, completo e idoneo sistema di controlli interni.

Le attività per la sua implementazione e/o per la revisione/aggiornamento sono articolate nelle seguenti fasi:

- Identificazione delle attività sensibili, cioè di quelle attività o fasi di processo che prevedono una significativa esposizione al rischio di commissione (o tentativo) di reati.
- Conduzione di interviste con i vari responsabili di processo sulle modalità di gestione operativa degli stessi dirette ad evidenziare anche il sistema dei controlli esistenti e la documentazione di riferimento.
- Sulla base dei risultati ottenuti, comparazione delle procedure esistenti, del livello di controlli definiti, del grado di conoscenza e diffusione degli stessi e delle attività a rischio evidenziate, così da definire e formalizzare la Gap Analysis della Società e valutare le aree e/o le attività non sufficientemente presidiate a garanzia dell'efficacia del modello di organizzazione e gestione.
- All'esito della valutazione di cui sopra, definizione del livello di criticità per ciascuna attività sensibile sulla base del livello di controllo ed il rischio potenziale. Il controllo per l'attività sensibile è determinato verificando la presenza e l'adeguatezza degli standard di controllo definiti da Confindustria. Il rischio potenziale per l'attività sensibile è determinato partendo dalla gravità delle sanzioni del reato collegato, ovvero l'entità massima della sanzione applicabile (amministrativa e/o interdittiva).
- A seguito dell'individuazione e accettazione del livello di criticità per ciascuna attività sensibile, identificazione delle azioni e delle contromisure per la gestione del rischio definito (mitigazione, accettazione, trasferimento e eliminazione).

- Adozione delle misure di prevenzione e controllo all'interno della documentazione costituente il modello:
 - formalizzazione e/o integrazione della documentazione esistente della Società con le attività ed i controlli definiti e/o la produzione di documentazione normativa ex-novo;
 - aggiornamento del modello di organizzazione e gestione come documento di sintesi e raccordo dei principi, regole di comportamento, protocolli definiti, misure specifiche di prevenzione e controllo, organi e soggetti interessati e sistema sanzionatorio;
 - definizione e aggiornamento del sistema dei flussi informativi, evidenziando in particolare l'oggetto del flusso informativo, il soggetto responsabile e la frequenza di campionamento.
- Pianificazione dell'attività di formazione differenziata e di attività di audit sui processi identificati come esposti a rischio di commissione reati

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 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.

Reati D.Lgs n.231/01	Paragrafo	Processi aziendali
Art. 24 Art. 25	(cfr. 5.2)	▪ Governance ▪ Rapporti con la P.A. ▪ Amministrazione e contabilità ▪ Approvvigionamenti ▪ HR ▪ Gestione tecnico-sportiva ▪ Marketing e comunicazione
Art. 24 bis Art. 25 novies	(cfr. 5.3)	▪ Servizi informativi
Art. 24 ter	(cfr. 5.4)	▪ Amministrazione e contabilità ▪ Approvvigionamenti
Art. 25 ter	(cfr. 5.5)	▪ Governance ▪ Amministrazione e contabilità ▪ Approvvigionamenti ▪ HR ▪ Gestione tecnico-sportiva ▪ Marketing e comunicazione
Art. 25 septies	(cfr. 5.6)	▪ Governance ▪ Gestione tecnico-sportiva ▪ Salute e sicurezza sul luogo di lavoro
Art. 25 octies	(cfr. 5.7)	▪ Governance ▪ Amministrazione e contabilità ▪ Approvvigionamenti ▪ HR ▪ Marketing e comunicazione
Art. 25 octies 1	(cfr. 5.8)	▪ Amministrazione, contabilità e bilancio
Art. 25 octies 2	(cfr. 5.9)	▪ Gestione tecnico-sportiva
Art. 25 decies	(cfr. 5.10)	▪ Tutti i processi
Art. 25 undecies	(cfr. 5.11)	▪ Governance ▪ Gestione adempimenti ambientali
Art. 25 duodecies	(cfr. 5.12)	▪ Gestione tecnico-sportiva
Art. 25 terdecies	(cfr. 5.13)	▪ Social media

Art. 25 quaterdecies	(cfr. 5.14)	▪ Governance ▪ Approvvigionamenti ▪ Gestione tecnico-sportiva
Art. 25 quinquiesdecies	(cfr. 5.15)	▪ Governance ▪ Amministrazione e contabilità

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.

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.

La delibera di nomina è comunicata tempestivamente mediante adeguati mezzi di comunicazione.

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.

L'eventuale revoca dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera dell'Amministratore Unico, ove per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali, tra l'altro:

- l'omessa redazione delle relazioni informative sull'attività svolta all'Amministratore Unico;
- l'omessa verifica delle segnalazioni di cui è destinatario l'OdV, in merito alla commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto, nonché alla violazione o presunta violazione del modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso;
- la mancata convocazione e tenuta di riunioni dell'OdV nel corso di un semestre;
- la mancata effettuazione delle attività di verifica, di routine/ad hoc.

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.

7. WHISTLEBLOWING

You Energy Volley riconosce e tutela il diritto di effettuare segnalazioni in accordo alla normativa sul Whistleblowing, modificata dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (di seguito Decreto whistleblowing).

La facoltà di segnalare – anche in forma anonima - è data ai dipendenti e componenti degli organi sociali, ai collaboratori che a qualsiasi titolo/forma hanno rapporti con la Società, ai fornitori e loro dipendenti e a qualsiasi altro soggetto che intrattiene rapporti con You Energy Volley (di seguito soggetti SEGNALANTI) in relazione a condotte illecite nel contesto lavorativo.

I soggetti SEGNALANTI possono presentare segnalazioni su:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- violazioni del presente modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;

Le modalità operative di segnalazione, l'oggetto ed i destinatari delle stesse nonché i ruoli e le responsabilità sono definite nel Modello Organizzativo, consultabile all'indirizzo: <https://gassalespiacenza.trusty.report/>

7.1 Canale di segnalazione interna

You Energy Volley ha istituito specifico e dedicato canale di segnalazione interna regolato da apposita procedura debitamente comunicata ai soggetti Segnalanti, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- in forma scritta con uno dei seguenti strumenti alternativi:
 - mediante consegna di un plico in busta chiusa indirizzata alla sede della Società;
 - con modalità informatiche, mediante sistemi di messaggistica, attraverso la specifica piattaforma resa disponibile dalla Società tramite la home page del sito aziendale, alla voce "WHISTLEBLOWING" e in ogni caso disponibile al link <https://gassalespiacenza.trusty.report/>;
- in forma orale:
 - con un incontro diretto con il Comitato di gestione delle segnalazioni Whistleblowing;
 - attraverso sistema di contatto diretto, disponibile al numero telefonico 347.6073211, attivo sulla piattaforma informatica dedicata alle segnalazioni whistleblowing.

You Energy Volley adotta ogni misura necessaria e ragionevole per assicurare la riservatezza del segnalante, segnalato, altri soggetti coinvolti o delle informazioni e dati contenuti nella documentazione presentata.

7.2 Canale di segnalazione esterna

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate verso l'ANAC in forma scritta, tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale dedicati, messi a disposizione e pubblicati sul sito dell'autorità secondo le linee guida dalla medesima autorità predisposte.

I soggetti SEGNALANTI possono effettuare una segnalazione esterna e beneficeranno delle garanzie di tutela e sistemi di protezione previsti dalla legge se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto whistleblowing;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7.3 Tutela dei soggetti segnalanti e divieto di atti ritorsivi

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. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano poste in essere in ragione della segnalazione costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro,
- la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;

- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

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 You Energy Volley si riserva di perseguire l'utilizzo distorto dello strumento (l'abuso del diritto) irrogando una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della fattispecie.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 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 della Società 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 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 dalla Società, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

8.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati

In conformità alla legislazione applicabile, la Società deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante le attività di informazione e formazione descritte nel capitolo seguente.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto da You Energy Volley al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile, secondo quanto riportato e descritto nella sezione "Norme Disciplinari", e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, in seguito trascritti.

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali. Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile prevede infatti una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;

- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme procedure di cui al Modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Le suddette infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa
- sospensione
- licenziamento.

Le sanzioni devono essere comminate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello. Ugualmente, a mero titolo di esempio, la gestione in totale autonomia di un intero processo che comprenda non solo la fase autorizzativa, ma anche quella di contabilizzazione, dalla quale scaturisca (o possa scaturire) un rischio tra quelli elencati nella parte speciale del presente Modello, potrà portare, in seguito all'esaurimento del procedimento disciplinare, al licenziamento delle funzioni coinvolte.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231. L'Organismo di Vigilanza deve altresì puntualmente indicare, nella propria relazione annuale periodica le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto alla luce degli sviluppi della normativa in materia.

8.3 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al presente Modello da parte dei membri del Consiglio di amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente la Proprietà per l'adozione degli opportuni provvedimenti ed 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, qualora la violazione risultasse accertata, nonché le misure più idonee da adottare.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- l'utilizzo improprio e l'intenzionale strumentalizzazione della segnalazione;
- l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto segnalato e/o della Società;
- il comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

8.4 Misure nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di You Energy Volley e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili) viene garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza del Codice Etico e del Modello.

Ogni violazione, o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono violazioni:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;

- il mancato rispetto delle norme di cui al Modello;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto segnalato e/o della Società.

8.5 Misure nei confronti del Gestore del Canale delle segnalazioni

Nel caso in cui si dovesse accertare il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte del Gestore del Canale delle segnalazioni, la Società provvederà, proporzionalmente rispetto alla gravità della violazione accertata (es. mancata analisi o parziale analisi, etc.) all'applicazione di ogni più opportuno rimedio contrattuale, sino alla revoca della nomina, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

8.6 Ulteriori misure

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 di tutti i soggetti sopra elencati.

9. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

9.1 Formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente modello, è obiettivo di You Energy Volley garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i responsabili delle aree aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del modello.

La comunicazione iniziale

Il presente modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso mediante adeguate forme di comunicazione. Ai nuovi assunti, viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società. In particolare, You Energy Volley prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, corsi formativi mirati, e-mail di aggiornamento, note informative interne.

Informativa a collaboratori ed altri soggetti terzi

I collaboratori e le terze parti contraenti che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse di You Energy Volley e che sono coinvolti nello svolgimento di attività rilevanti ai sensi del modello devono essere informati, per le parti di rispettivo interesse, del contenuto del modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.