

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

APPROVATO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI
IN DATA _____

CO.E.LIVE S.R.L.

Sede Legale: Via Mario De Bernardi 65 – 50145 Firenze

Tel.: +39 055.308233

P.IVA/C.F. 06145750482 SDI: M5UXCR1

info@coelive.it – www.coelive.it

Attestazione ISO 9001:2015

Attestazione ISO 14001:2015

Attestazione ISO 45001:2018

Attestazione S.O.A. numero 101682/7/00 OG1 V – OG2 III – OS 7 III



PARTE GENERALE

SOMMARIO

1 DEFINIZIONI	4
2 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	6
2.1 AMBITO DI APPLICAZIONE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI.....	6
2.2 FATTISPECIE DI REATO E DI ILLECITO	7
2.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALLA SOCIETÀ	7
2.4 ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ	8
2.5 CARATTERISTICHE DEL MODELLO	9
2.6 SANZIONI	9
3 ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ CO.E.LIVE. SRL.....	10
3.1 TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ ESERCITATA.....	10
3.2 CORPORATE GOVERNANCE	11
4 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ CO.E.LIVE. SRL.....	13
4.1 PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO: RISK ASSESSMENT	13
5 I DESTINATARI DEL MODELLO.....	16
6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
6.1 NOMINA E DURATA IN CARICA	17
6.2 COMPITI DELL'ODV.....	17
6.3 COMPOSIZIONE.....	18
6.4 IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITÀ	18
6.5 IL REQUISITO DELLA INDIPENDENZA	19
6.6 EFFETTIVITÀ E CONTINUITÀ DELL'AZIONE	19
6.7 LINEE DI RIPORTO.....	19
6.8 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA, CANALI DI SEGNALAZIONE E TUTELA DEL SEGNALENTE (C.D. "WHISTLEBLOWING").....	20
6.9 AUTONOMIA FINANZIARIA.....	21
6.10 STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
6.11 FLUSSI INFORMATIVI.....	21
6.12 OBBLIGHI DI SEGNALAZIONE DELL'ODV	23
6.13 LA SCELTA OPERATA DALLA SOCIETÀ.....	24
7 IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	25
7.1 PRINCIPI GENERALI.....	25
7.2 DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	26
7.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE	27
7.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE DIRIGENZIALE.....	28
7.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	29
7.6 SANZIONI NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E PARTNERS.....	30

8 INFORMAZIONE AI DESTINARI E FORMAZIONE.....	31
9 INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI.....	32
10 ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO.....	33

ALLEGATO A – STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

ALLEGATO B – PROTOCOLLI COMPORTAMENTALI

ALLEGATO C – CODICE ETICO

1 DEFINIZIONI

AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO: le aree di attività nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i Reati Presupposto.

ATTIVITÀ SENSIBILI: indicano i processi, le operazioni, gli atti, ovvero l'insieme di operazioni e atti nello svolgimento dei quali, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è astrattamente possibile, da parte delle persone che svolgono la propria attività per la Società, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie.

ATTIVITÀ STRUMENTALI: le attività, ovvero i processi della Società che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al D. Lgs. n.231/2001.

CODICE ETICO: il Codice Etico di CO.E.LIVE. Srl.

DECRETO: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

DESTINATARI DEL MODELLO: i soggetti individuati nel presente Modello che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in esso previste.

DIPENDENTI: i soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate il 31 marzo 2008 e nel marzo 2014) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. n. 231/2001; Linee Guida sulla disciplina del whistleblowing del gennaio 2018.

MODELLO O MODELLO ORGANIZZATIVO: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto ed adottato ai sensi del D. Lgs n. 231/01.

ORGANISMO DI VIGILANZA O ODV: l'organismo analizzato al paragrafo 5 del presente Modello.

REATI PRESUPPOSTO: i reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

SOCIETÀ: CO.E.LIVE.S.r.l.

SOGGETTI APICALI: i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società (ex art. 5, comma 1°, lett. a) del D.Lgs. n. 231/01).

SOGGETTI SOTTOPOSTO AD ALTRUI DIREZIONE: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (ex art. 5, comma 1°, lett. b) del D. Lgs. n. 231/01).

Il presente Modello si compone di:

- una **PORTE GENERALE**, che comprende una breve disamina delle componenti essenziali del Modello, tra cui l'individuazione delle categorie di reato rilevanti per la Società, l'individuazione dei destinatari del Modello, le caratteristiche principali, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio posto a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello, nonché il sistema di formazione e comunicazione del Modello;
- una **PORTE SPECIALE**, concernente i seguenti Reati Presupposto:
 - A. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)
 - B. Reati societari (art. 25 *ter* del Decreto);
 - C. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (art. 25 *septies* del Decreto);
 - D. Reati di riciclaggio, ricettazione e autoriciclaggio (art. 25 *octies* del Decreto);
 - E. Reati contro l'Amministrazione della Giustizia (art. 24 *ter* del Decreto)
 - F. Reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinqües* del Decreto)
 - G. Reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto)
 - H. Reati di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare in Italia (art. 25 *duodecies* del Decreto)
 - I. Reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies*)
 - J. Reati contro il patrimonio culturale (art. 25 *spetiesdecies*)

Sono, inoltre, parte integrante del presente documento lo "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" (Allegato A), (Allegato B) "Protocolli comportamentali" (Allegato C) "Codice Etico", nonché tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative che di questo documento costituiscono attuazione.

2 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

2.1 AMBITO DI APPLICAZIONE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora innanzi, per brevità, il "Decreto") ha previsto per la prima volta nel nostro ordinamento la possibilità che Società ed Enti possano essere direttamente chiamati a rispondere dei reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da dirigenti, dipendenti e da tutti coloro che operano in nome e per conto della Società.

Sono esclusi dal novero degli Enti interessati dalla norma lo Stato, gli Enti pubblici territoriali, gli altri Enti pubblici non economici nonché gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'art. 27 della Costituzione – che prevede il carattere personale della responsabilità penale e della finalità rieducativa della pena – escluderebbe la Società dai soggetti imputabili, poiché persona non fisica e quindi non dotata della capacità di autodeterminazione necessaria per formare ed attuare una volontà criminosa caratterizzata almeno dalla colpa.

Il legislatore ha ovviato all'ostacolo introducendo la responsabilità amministrativa della Società, come autonoma da quella penale della persona fisica che ha agito nel nome e nell'interesse della Società stessa, individuando così una responsabilità dualistica basata sui seguenti concetti:

- la responsabilità della Società per fatto omissivo proprio;
- la responsabilità della Società per colpa nell'accezione di "colpa di organizzazione e/o di politica di impresa";
- l'assenza di colpa se la Società si è dotata di un sistema organizzativo e gestionale idoneo a prevenire la commissione di reati.

La Società potrà quindi escludere la propria responsabilità solo adottando un adeguato modello capace, attraverso un insieme di regole e procedure, di

prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. La responsabilità di Società ed Enti si traduce nel loro assoggettamento a pesanti sanzioni pecuniarie e interdittive. Occorre tuttavia fare degli opportuni distinguo:

- le pene previste si applicano solo in casi specifici e per fattispecie di reato ben definite;

- nessun Ente potrà essere considerato responsabile per reati commessi da chi ha agito nell'interesse della Società prima dell'entrata in vigore del Decreto o nelle ipotesi di reato non espressamente previste dal legislatore;
- la responsabilità della Società nasce dal collegamento agente/Ente e dal vantaggio diretto derivante all'Ente dal compimento del reato;
- la responsabilità della Società sussiste anche se non è possibile identificare l'autore: è sufficiente che l'atto provenga dalla Società e che sia stato posto in essere da soggetti dotati di poteri direttivi o da soggetti a loro sottoposti.

2.2 FATTISPECIE DI REATO E DI ILLECITO

La responsabilità della Società sorge solo per reati tassativamente indicati dal Decreto, dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto (c.d. Reati Presupposto, di cui all'allegato C al presente Modello).

2.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALLA SOCIETÀ

Affinché sia ravvisabile una responsabilità amministrativa della Società per i Reati Presupposto, è necessario che si perfezionino due requisiti individuati dall'art. 5 del Decreto. È infatti necessario che:

- a) il reato sia commesso da un soggetto funzionalmente legato alla Società (**c.d. requisito soggettivo**), ovvero da:
 - persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti apicali). Per soggetti apicali si intendono coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società.
 - persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei sopra indicati soggetti apicali (c.d. soggetti sottoposti ad altrui direzione). Per soggetti sottoposti ad altrui direzione si intendono invece i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale della Società, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali, quali – ad esempio – gli agenti, i collaboratori ed i consulenti.

b) il reato sia commesso, anche solo parzialmente, nell'interesse o a vantaggio della Società (**c.d. requisito oggettivo**). L'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito. Il vantaggio sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. La Società non risponde, invece, se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente o contro il suo interesse, oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

2.4 ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ

La sussistenza dei requisiti menzionati nel paragrafo precedente è condizione necessaria ma non sufficiente per affermare la responsabilità della Società. Il Decreto stabilisce, infatti, che la Società non è punibile se prima della commissione del reato:

a) ha adottato ed efficacemente attuato un “Modello di Organizzazione e di gestione” (d'ora innanzi, per brevità, il “Modello”), idoneo a prevenire la commissione di Reati Presupposto della specie di quello che è stato realizzato; **b)** ha affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza), il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento; **c)** l'Organismo di Vigilanza è stato diligente nello svolgere i propri compiti di controllo sul Modello.

Il Modello opera quindi quale causa di non punibilità della Società in caso di commissione di un Reato Presupposto – in presenza dei requisiti soggettivi e oggettivi sopra delineati – sia da parte di un soggetto apicale, sia da parte di un soggetto subordinato, con le seguenti differenze:

- per i reati commessi da un soggetto apicale, la Società deve dimostrare che il reato è stato commesso “eludendo fraudolentemente” il Modello. La Società deve quindi provare che il Modello era efficace e che il soggetto apicale lo ha violato intenzionalmente, aggirandolo
- per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, la Società può essere sanzionata solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile “dall'inosservanza degli

obblighi di direzione o vigilanza". L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

É opportuno precisare che la predisposizione dei modelli e l'istituzione dell'organo di controllo non sono obbligatorie, ma costituiscono una precauzione necessaria affinché la Società possa godere delle esimenti di responsabilità.

2.5 CARATTERISTICHE DEL MODELLO

La responsabilità della Società è ricondotta alla mancata adozione o al mancato rispetto di determinati standard organizzativi. Perché i Modelli siano efficaci – e giudicati idonei allo scopo – devono rispondere concretamente alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
4. prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

2.6 SANZIONI

Le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 sono:

- **sanzioni pecuniarie**, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'Ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito ed alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione;
- **sanzioni interdittive** (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già

concessi; divieto di pubblicizzare beni servizi) che si aggiungono alle sanzioni pecuniarie ed aventi durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (sette anni per i fatti di corruzione commessi da soggetti apicali). La loro applicazione è contemplata soltanto conseguentemente alla commissione di determinati Reati Presupposto indicati dal Decreto. Le sanzioni interdittive, ove ne ricorrano i presupposti possono essere comminate anche come misura cautelare in sede di indagini preliminari per una durata massima di un anno;

- la **pubblicazione della sentenza**, che può essere disposta solo nel caso all'Ente venga applicata una sanzione interdittiva;
- la **confisca**, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato.

3 ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ' CO.E.LIVE. SRL

3.1 TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ ESERCITATA

La Società ha per oggetto l'attività di:

- edilizia tanto improprio che per conto terzi, con assunzione di appalti da committenti in genere, ivi compresi gli enti pubblici e privati con facoltà di concedere sub appalti in relazione a lavori di costruzioni di ogni tipo con particolare riferimento alla costruzione di, la trasformazione, la manutenzione, la ristrutturazione di edifici civili, industriali, completi di impianti e di opere connesse e accessorie; lavori di impermeabilizzazione, di coibentazione termo-acustica virgola di deumidificazione e trattamento in genere delle strutture murarie lavori di lattoneria su edifici e lavori di bitumazione;
- L'acquisto, la vendita, la permuta, la gestione, la conduzione, locazione e l'amministrazione in genere di fabbricati di qualsiasi tipo e destinazione, comprese le aziende agricole e di terreni;
- esecuzione di opere edili e stradali ed impiantistiche in genere virgola in conto proprio o per conto di terzi committenti o appaltanti, pubblici e/o privati sia in Italia che all'estero;
- il commercio al minuto e il commercio all'ingrosso di materiali inerti, leganti, laterizi, manufatti e prefabbricati, materiali per pavimentazione esterna o interna e per rivestimenti, materiali di coibentazione, impermeabilizzazione, bituminosi e bitume minanti, materiali prodotti dell'industria lapidea, mesticheria, vernici in genere, ferro e legnami,

comunque ogni altra materia prima, semilavorato prodotto finito per l'edilizia; infissi in esterni ed interni, sanitari per bagno, prodotti per impianti idrici virgola di riscaldamento, condizionamento, elettrici, del gas; Attrezzature, macchinari ed impianti per l'edilizia in genere;

- lo sviluppo, la promozione e la realizzazione di nuove iniziative e progetti industriali nel settore delle energie da fonti rinnovabili in genere in Italia e all'estero;

- l'attività di restauro e manutenzione dei beni immobili di ogni genere e tipo sottoposti a tutela ai sensi delle disposizioni in materia dei beni culturali e ambientali;

- la realizzazione dei servizi di studio, ricerca, sviluppo realizzazione, gestione e fornitura di servizi e di impianti o di parti di esse, nei settori ambientali ed energetiche con particolare riferimento alle fonti rinnovabili.

3.2 CORPORATE GOVERNANCE

La società ha un capitale sociale di Euro 100.000,00 interamente versato. Le quote sono così suddivise: 40% intestate a Nesi Patrizia, mentre il restante 60% a Frizzi Alessio. Entrambi I soci sono amministratori della società, mentre Andrea Frizzi ricopre il ruolo di Procuratore che gli conferisce la rappresentanza della compagine societaria.

ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea dei Soci è regolata dalle norme previste dal Codice Civile integrato da quanto disposto dallo Statuto Sociale.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La Società è amministrata da entrambi i soci ed è stata conferita l'amministrazione altresì ad Andra Frizzi mediante il rilascio di apposite procura.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura Organizzativa della Società è la seguente:

- Gli amministratori coordinano il settore commerciale e tecnico della società”;

- n. 21 dipendenti di media nell'ultimo trimestre, di cui il 75% con qualifica di operaio ed il restante 25% con qualifica di impiegati

Consulenti esterni:

- la Società ha incaricato uno Studio Professionale esterno per:

- a) **la consulenza tributaria relativa agli adempimenti fiscali in capo alla Società e la predisposizione del bilancio:** Detto Studio si occupa anche della predisposizione della bozza di bilancio e del deposito dello stesso, nonché della redazione ed invio delle dichiarazioni periodiche;
- b) **la stesura del DVR di cui al D.Lgs. 81/08.** L'Amministratore/i, quale datore di lavoro, ha nominato quale RSPP un Professionista esterno.
- c) **La valutazione dei rischi legati ai reati ambientali e al ciclo dei rifiuti.** La Società è in possesso di alcune certificazioni ISO, tra cui quella in materia ambientale.
- d) **La consulenza civile continuativa,** con conferimento continuativo di incarichi ad un noto studio legale di Firenze che si occupa di diritto civile e commerciale.

4 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CO.E.LIVE. SRL

La Società ha deciso di procedere con l'attuazione del Modello Organizzativo, cogliendo così l'occasione per definire e formalizzare i processi/protocolli aziendali e sensibilizzare le risorse impiegate al rispetto degli stessi, ai fini di una prevenzione attiva dei reati.

4.1 PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO: RISK ASSESSMENT

La predisposizione del Modello Organizzativo di CO.E.LIVE. Srl è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche di “mappatura” delle Aree a rischio di reato e di verifica dei sistemi di controllo interno della Società, in linea con le previsioni del D. Lgs. n. 231/01 e delle Linee Guida. In proposito, si ricorda che le fasi principali in cui si articola un sistema di gestione dei rischi finalizzato alla costruzione del Modello Organizzativo sono identificate come segue dalle previsioni del D. Lgs. n. 231/01 e dalle Linee Guida:

- a) **“identificazione dei rischi”** – analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area/settore di attività e con quali modalità si possono astrattamente commettere i c.d. reati presupposto;
- b) **“progettazione del sistema di controllo”** – rilevazione ed analisi dei processi e delle procedure adottate a mitigazione del rischio di commissione delle singole fattispecie di reato, così da ricondurre tali rischi ad un “livello accettabile”, avendo riguardo i) alla probabilità di accadimento dell'evento e ii) all'impatto dell'evento stesso, nonché (iii) alle dimensioni e alla struttura aziendale.

Le attività propedeutiche in questione (i.e. la “mappatura delle Aree a rischio reato” e la verifica dei sistemi di controllo interno), sono state svolte attraverso un'attività di mappatura che ha avuto ad oggetto l'esame della documentazione aziendale (visura, statuto, policy, regolamenti interni adottati dalla Società, etc.) e colloqui con il personale della Società.

L'attività di verifica è stata condotta, inoltre, attraverso l'analisi di ulteriori elementi ritenuti rilevanti ai fini del processo di identificazione dei rischi e di valutazione delle aree/attività maggiormente esposte alla commissione di reati, tra cui il quadro normativo, la struttura societaria ed organizzativa, nonché la specifica “storia” della Società, le dimensioni della Società, il mercato in cui la Società opera, etc.

In base alle informazioni raccolte è stato possibile procedere, con riferimento a ciascuna Area a Rischio Reato, ad una “mappatura” delle

specifiche attività a rischio e del sistema di controllo attualmente esistente all'interno della Società, riportando nelle relative tabelle quanto segue:

- **AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO**: un'elencazione esemplificativa delle macroaree nell'ambito delle quali si svolgono le attività sensibili ex D. Lgs. n. 231/01.
- **DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ SENSIBILE**: elencazione delle attività svolte nell'ambito di ciascuna Area a Rischio individuata che possono comportare un rischio teorico di commissione del reato;
- **REATO PRESUPPOSTO EX D. LGS. 231/01**: l'indicazione esemplificativa dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 che potrebbero potenzialmente essere commessi in relazione all'attività sensibile individuata;
- **PROTOCOLLI DI CONTROLLO ESISTENTI**: l'indicazione dei processi/prassi/protocolli/sistemi di controllo adottati dalla Società che risultano idonei a prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati astrattamente configurabili.

Dall'analisi svolta sono emerse le seguenti categorie di Reati Presupposto che potenzialmente potrebbero impegnare la responsabilità della Società, indicate nel documento denominato Mappatura delle attività sensibili o Risk Assessment:

- Art. 24 – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente Pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche in danno dello Stato o di un Ente Pubblico;
- Art. 25 – Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- Art. 25 *ter* – Reati Societari;
- Art. 25 *quinqes* – Reati contro la personalità individuale
- Art. 25 *septies* – Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche;
- Art. 25 *octies* – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- 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 il cui soggiorno è irregolare

- Art. 25 quinquiesdecies: Reati Tributari
- Art. 25 septiesdecies: Reati contro il Patrimonio Culturale

L'attività di Risk Assessment non ha interessato l'area relativa alla Sicurezza sul Lavoro, in relazione alla quale il Modello Organizzativo fa riferimento al Documento di Valutazione dei Rischi ed alla documentazione predisposta dai Consulenti della Società sulla materia. Per quanto riguarda le restanti categorie di Reati Presupposto previste dal Decreto si è ritenuto che – alla luce dell'attività principale svolta dalla Società, del contesto socio-economico in cui questa opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi – non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.

La Società, in ogni caso, valuta costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori reati, attualmente previsti dal Decreto o introdotti da successive integrazioni allo stesso.

5 I DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché mantengano, nell'espletamento delle proprie attività e nel perseguimento dei propri interessi, comportamenti corretti e lineari, sulla base di procedure definite allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") del Modello della Società e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale;
- i dipendenti della Società, i lavoratori ad essa distaccati e/o somministrati;
- coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o temporaneo o interinale (collaboratori a progetto, agenti, rappresentanti, etc.);
- coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (consulenti, periti, etc.);
- i fornitori, i fornitori di servizi anche in *outsourcing* e terze parti che operano con la Società nell'ambito delle aree di attività cosiddette "sensibili".

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione. I contratti che regolano i rapporti con soggetti terzi (fornitori e consulenti), devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società e dei principi del Decreto, nonché, qualora necessario, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società. Tali clausole devono altresì prevedere la possibilità per la Società di risolvere detti rapporti contrattuali in caso di violazioni da parte dei terzi degli obblighi sopra indicati.

6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 NOMINA E DURATA IN CARICA

Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo, nonché di curare il suo aggiornamento, deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Benché la nomina dell'Organismo di Vigilanza sia demandata all'Organo Amministrativo, in ragione di quanto previsto dallo Statuto e della scelta che la Società intende operare (affidando il compito di Organismo di Vigilanza all'Organo dirigente, ex art. 6, comma 4 del D. Lgs. n. 231/01), sarà l'Assemblea dei Soci a provvedere alla nomina di quest'ultimo.

Tale Organismo, monosoggettivo, rimarrà in carica per un periodo di quattro esercizi. Il componente potrà essere confermato nei successivi quattro ed è revocabile solo per giusta causa.

6.2 COMPITI DELL'OdV

L'Organismo di Vigilanza ha le seguenti attribuzioni:

- 1)** Vigilare sull'effettività del Modello mediante la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello ed attraverso il presidio delle aree a rischio di reato individuate nelle parti speciali. Per poter ottemperare a tali doveri l'Organismo può stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello verificando le procedure di controllo. Ogni operazione ritenuta a rischio specifico deve essere segnalata all'Organismo; ciò consentirà di procedere, in ogni momento, alla effettuazione dei controlli necessari per descrivere le caratteristiche e le finalità dell'operazione ed individuare chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione.
- 2)** Verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello, cioè l'idoneità a prevenire i comportamenti che intende escludere e contrastare, ed il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del medesimo, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli, dei protocolli e della *governance* nel suo complesso.
- 3)** Proporre all'Assemblea dei Soci l'aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessarie correzioni ed adeguamenti. In particolare, l'Organismo deve:

- accertare che il Modello sia mantenuto aggiornato conformemente alla evoluzione della legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività aziendale;
- collaborare alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (protocolli comportamentali, codice etico, istruzioni operative, etc.) dedicata alla prevenzione dei rischi;
- promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi ed i dipendenti di CO.E.LIVE. Srl del Modello, fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari;
- provvedere a coordinarsi con l'Assemblea dei Soci per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga la concreta attuazione del Modello;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

6.3 COMPOSIZIONE

Nulla dispone il Decreto in merito alla composizione dell'Organismo, limitandosi a fornire una sintetica definizione dello stesso, inteso come *"organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*. Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01, nelle Società di capitali le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolte anche dal collegio sindacale. Il Legislatore rimette ogni decisione in ordine alla composizione dell'Organismo di Vigilanza ai singoli Enti che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, scelta che deve risultare adeguata alla specifica realtà aziendale. La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'Organismo di Vigilanza, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'Ente, delle relative regole di *Corporate Governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

6.4 IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITÀ

Il rispetto di tale requisito deve essere garantito dall'esperienza personale del componente dell'Organismo (ovvero degli Ausiliari all'uopo nominati), il quale deve essere dotato di competenze tecniche e specialistiche che garantiscano il puntuale e corretto espletamento

delle funzioni demandate per legge all'Organismo, quali le competenze in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e di analisi delle procedure, competenze legali penalistiche, competenze in ordine ai controlli dei flussi finanziari.

6.5 IL REQUISITO DELLA INDIPENDENZA

Se costituito da un solo membro, il requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sussiste qualora, tra il soggetto e la Società, non vi siano in corso incarichi di collaborazione o consulenza aventi entità economica rilevante. Se costituito in forma collegiale il requisito dell'indipendenza è garantito qualora l'Organismo di Vigilanza sia composto con prevalenza di soggetti esterni che non abbiano in corso incarichi di collaborazione o consulenza aventi entità economica rilevante.

Qualora il compito di Organismo di Vigilanza sia affidato all'organo dirigente, il predetto requisito sarà richiesto in capo agli Ausiliari.

6.6 EFFETTIVITÀ E CONTINUITÀ DELL'AZIONE

Tale requisito è necessario per garantire all'Organismo la piena conoscenza delle attività aziendali, dei processi operativi in atto e dei cambiamenti che possono intervenire nel corso della vita aziendale.

L'Organismo deve svolgere le attività di verifica almeno trimestralmente; il mancato svolgimento della predetta attività, senza giustificato motivo, per due trimestri durante l'esercizio si considera giusta causa di decadenza dalla carica.

6.7 LINEE DI RIPORTO

L'Organismo di Vigilanza è posto in posizione referente all'Assemblea dei Soci e all'Amministratore/i, ai quali indirizzerà, salvo specifiche necessità, almeno una relazione annuale sul Modello di Organizzazione e di Gestione, contenente:

- le proprie osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie;
- l'eventuale raccomandazione di provvedere all'aggiornamento del Modello a seguito delle modifiche legislative intervenute ovvero nell'assetto societario e organizzativo;

- una sintesi delle rilevazioni effettuate e delle azioni correttive/preventive da porre in essere. L'Organismo di Vigilanza potrà chiedere all'Assemblea di essere sentito ogni qualvolta lo ritenga necessario.

6.8 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA, CANALI DI SEGNALAZIONE E TUTELA DEL SEGNALANTE (C.D. "WHISTLEBLOWING")

L'art. 6 del Decreto dispone che il Modello adottato preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi, saranno attuati quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza e riguarderanno le anomalie riscontrate nell'ambito delle attività della Società. L'inadempimento dell'obbligo di informazione deve essere considerato come specifico illecito disciplinare.

Per effetto delle modifiche apportate al suddetto art. 6 dalla L. n. 179/2017 (che ha esteso anche al settore privato il c.d. "whistleblowing"), il Modello deve altresì prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare – a tutela dell'integrità dell'Ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni dello stesso Modello di Organizzazione e Gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante, per motivi collegati (direttamente o indirettamente), alla segnalazione.
- sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

La Società ha attivato i richiesti canali che consentono le segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione. Tra questi, vi sono anche gli indirizzi di posta elettronica ad uso esclusivo dell'Organismo di Vigilanza, nonché l'indirizzo di posta elettronica (estraneo al sistema informatico della Società) professionale del competente monocratico dell'OdV e costituiscono pertanto canali idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (così come richiesto dall'art. 6, comma 2 bis, lett. b del Decreto).

6.9 AUTONOMIA FINANZIARIA

Al fine di garantire all'OdV la necessaria autonomia finanziaria, l'Assemblea dei Soci stanziava un *budget* annuale di spesa sulla base della semplice richiesta dell'OdV.

Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessario, l'acquisizione di consulenze. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie, l'Organismo richiede di volta in volta per iscritto l'autorizzazione di spesa all'Assemblea dei Soci.

L'Assemblea si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, la dotazione finanziaria necessaria ad espletare al meglio la propria funzione.

6.10 STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Assemblea dei Soci istituisce e fissa i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza attraverso apposito Statuto (Allegato A).

L'Organismo di Vigilanza potrà dotarsi di un regolamento di funzionamento che disciplini la sua attività, purché tale regolamento non si ponga in contrasto con il Modello.

6.11 FLUSSI INFORMATIVI

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'OdV ha poteri ispettivi e di controllo che gli permettono di accedere liberamente e senza limitazioni presso tutti i settori di attività aziendali al fine di richiedere ed acquisire, da tutto il personale dipendente e dirigente, informazioni, documentazione e dati funzionali all'espletamento dell'incarico. L'OdV può richiedere, inoltre, informazioni rilevanti a collaboratori esterni e prendere visione, nonché estrarre copia dei libri sociali, dei principali contratti e delle procure in materia di deleghe di potere.

Tali dati e informazioni sono trattati nel rispetto di quanto stabilito in materia di *privacy* dal D. Lgs. n. 196/2003 e dal Reg. UE n. 679/2016.

L'OdV deve essere costantemente informato di quanto avviene in Azienda in ordine alla gestione ed alla operatività, ove ciò possa determinare modifiche alle valutazioni espresse in merito al funzionamento del Modello Organizzativo.

L'OdV deve essere in grado di acquisire le informazioni riguardanti principalmente:

- le anomalie riscontrate nell'esercizio dell'attività d'impresa che facciano ragionevolmente ipotizzare una violazione degli obblighi contenuti nel Modello;
- l'insorgere di nuovi rischi in relazione alle c.d. attività sensibili già individuate ovvero alle nuove che dovessero emergere;
- ogni accertamento o verifica dell'Autorità pubblica;
- la conclusione di operazioni commerciali o finanziarie rilevanti per consistenza economica, modalità di esecuzione, grado di rischio, coinvolgimento di parti correlate, etc.

A tal fine, all'interno del Modello sono previsti, in base all'art. 6, comma 2, lett. d del Decreto, specifici obblighi informativi in capo a tutti i Destinatari delle indicazioni in esso contenute. L'efficacia dell'attività svolta dall'OdV trova fondamentale supporto in un sistema tempestivo, corretto e completo di segnalazioni ed informazioni provenienti dai suddetti Destinatari del Modello, i quali dovranno pertanto garantire la massima cooperazione. Le segnalazioni di eventuali anomalie e violazioni del Modello devono essere inviate direttamente all'OdV tramite e-mail (ai due indirizzi indicati) ovvero per posta ordinaria inviata al membro dell'organismo monocratico presso la sede dell'OdV, sita in Firenze, Via Vittorio Alfieri n. 28. indicando "all'attenzione dell'OdV di CO.E.Live S.r.l."

La raccolta delle informazioni da parte dell'OdV avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni, in modo tale da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. Oltre alle segnalazioni di cui sopra, il personale della Società e tutti i soggetti terzi devono obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie degli Organi di Polizia Giudiziaria e/o dell'Autorità Giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto suscettibili di coinvolgere la Società e/o il personale ove a conoscenza, i suoi Collaboratori esterni;

- le richieste di assistenza legale effettuate da parte del personale della Società, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto;
- tutte le informazioni dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso ed alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, unitamente alle relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici, posto che ad oggi la Società non ha accesso a fondi pubblici;
- le decisioni relative all'esecuzione di opere di ristrutturazione, di bonifica, di manutenzione degli immobili di proprietà o in gestione alla Società, nei limiti in cui dette operazioni comportino dei contatti con la Pubblica Amministrazione.

L'OdV, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre all'Assemblea dei Soci eventuali modifiche alla lista di informative sopra indicata. Fermo quanto precede, l'Organismo di Vigilanza potrà stabilire ulteriori flussi informativi al fine di garantire un controllo più efficace sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

6.12 OBBLIGHI DI SEGNALAZIONE DELL'OdV

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle sue funzioni, abbia cognizione di condotte, fatti, atti, eventi od omissioni che, oltre a costituire una violazione del Modello, possano costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, è tenuto a:

- effettuare tutte le indagini interne necessarie ad approfondire la fattispecie concreta, coinvolgendo, qualora ritenuto necessario, anche consulenti esterni;
- laddove opportuno, informare tempestivamente per iscritto l'Assemblea dei Soci, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi, descrivendo dettagliatamente i fatti oggetto di contestazione e le fattispecie criminose potenzialmente rilevanti;
- nei limiti delle proprie competenze, fornire tutto il supporto richiesto dall'Assemblea dei Soci al fine di valutare approfonditamente le

condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni occorse, redigendo apposita verbalizzazione delle attività espletate, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi.

Fermo quanto precede, qualora l'OdV ritenga che le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni possano, anche solo in astratto, costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, si impegna a redigere apposita relazione scritta e a trasmetterla tempestivamente all'Assemblea dei Soci. Detta segnalazione dovrà essere svolta nel rispetto della disciplina del c.d. "whistleblowing".

6.13 LA SCELTA OPERATA DALLA SOCIETÀ

Come anticipato al precedente punto 5.3, la Società ha ritenuto che la soluzione che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto sia rappresentata dal conferire le attribuzioni ed i poteri dell'OdV ad un avvocato penalista, il quale sarà coadiuvato da un ausilio dipendente della Società, con competenze amministrative e tecniche con precipuo riferimento all'attività imprenditoriale svolta dalla Società.

7 IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 PRINCIPI GENERALI

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello costituisce un sistema di regole vincolanti per i Destinatari, la cui violazione potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato, ovvero dalla punibilità dello stesso.

Il sistema disciplinare si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati, nonché la tempestività e la puntualità di applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse. La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi gli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza ovvero l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento all'effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza e le eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- le eventuali circostanze aggravanti (quali, ad esempio, eventuali precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione) o attenuanti che possono essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai Dipendenti ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili al settore. La Società assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (cd. "Statuto dei lavoratori").

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'Amministratore/i, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate.

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (Amministratori e, in generale, i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono essere attivate ed eseguite nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

7.2 DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

I Destinatari del presente sistema disciplinare, i quali corrispondono ai Destinatari del Modello stesso, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi ed alle procedure definite nel Modello.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi, delle regole e dei protocolli previsti dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV e/o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'omessa segnalazione all'OdV delle violazioni rilevate;

- la violazione delle misure di tutela del segnalante (c.d. "whistleblowing") e l'aver effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ogni eventuale violazione dei suddetti dettami rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2476 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la Società a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

7.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario; i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle norme contenute nel Modello, nei protocolli aziendali e nei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policy aziendali hanno rilevanza disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, in applicazione dei principi di proporzionalità nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione, incorre nei provvedimenti di:

- a) ammonizione verbale
- b) ammonizione scritta
- c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro
- e) licenziamento con preavviso, il lavoratore che:
 - non si attenga alle procedure previste dal Modello e dagli allegati allo stesso, nonché dai protocolli aziendali (tra cui, a

mero titolo esemplificativo, obbligo di informazione, comunicazione e segnalazione all'OdV, obbligo di svolgere le verifiche prescritte, etc.) e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate dalla Società a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello e che verranno opportunamente comunicate;

- adottati, nell'espletamento di attività a rischio reato (come definite nella Parte Speciale del Modello), un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti.

Il richiamo verbale e l'ammonizione scritta verranno applicate per le mancanze di minor rilievo, mentre la multa, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e il licenziamento con preavviso per quelle di maggior rilievo; il tutto secondo un principio di proporzionalità da valutarsi caso per caso.

Incorre, inoltre, nel provvedimento di licenziamento senza preavviso, ma con trattamento di fine rapporto, il dipendente che non si attenga alle procedure prescritte dal Modello, dagli allegati allo stesso, nonché dai protocolli aziendali e dai loro aggiornamenti, adottati nell'espletamento di Attività a rischio reato una condotta non conforme alle prescrizioni contenute in tali documenti e il suo comportamento sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto. Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 7 della L. n. 300/70, del CCNL e del Modello, l'OdV monitorerà l'applicazione e l'efficacia del sistema disciplinare qui descritto.

7.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE

DIRIGENZIALE

Nei casi di:

- violazione, da parte dei dirigenti, delle norme del Modello e degli allegati allo stesso e dei protocolli aziendali e/o delle procedure che, di volta in volta, verranno implementate dalla Società a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni e opportunamente comunicate;
- adozione, nell'espletamento di attività a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni alle prescrizioni del Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, le relative misure di natura

disciplinare da adottare saranno valutate secondo quanto previsto dal presente sistema disciplinare, tenendo anche in considerazione il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Società e, comunque, in conformità ai principi espressi dal CCNL.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione all'intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- a) ammonizione scritta;
- b) multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare;
- c) sospensione dalle funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate;
- d) spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di Attività a rischio reato, compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c.;
- e) licenziamento per giusta causa.

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenendo presente la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito, ovvero non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, abbia concorso alla commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto da parte del personale dipendente delle norme di legge e del presente Modello.

7.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Nel caso di violazione del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e *policy* aziendali da parte di uno o più Amministratori, dovrà essere informato senza indugio il Consiglio di Amministrazione (ovvero, in caso di Amministratore/i, l'Assemblea dei Soci) per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- a) censura scritta a verbale;
- b) sospensione del compenso;
- c) revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

7.6 SANZIONI NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E PARTNERS

La mancata osservanza del Modello da parte di Consulenti o Partner, inseriti o richiamati da apposite clausole contrattuali, è sanzionata secondo quanto previsto in dette clausole ed in ogni caso con l'applicazione di penali e/o l'automatica risoluzione del contratto, salvo il risarcimento del danno.

8 INFORMAZIONE AI DESTINATARI E FORMAZIONE

A seguito dell'adozione del presente Modello la Società, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale protocollo di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del Personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell'attuazione del Modello, le attività di informazione, di formazione e di sensibilizzazione nei confronti del Personale sono gestite dall'Organismo di Vigilanza.

Le attività di informazione, formazione e sensibilizzazione riguardano tutti i soggetti operanti internamente alla Società. Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione del Dipendente – qualora necessario – di modifiche del Modello, ovvero delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità, al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, a seguito dell'approvazione del presente documento è previsto che:

- venga trasmessa una comunicazione a tutto il Personale attualmente in forza circa l'avvenuta adozione del Modello e dei successivi aggiornamenti;
- successivamente, ai nuovi assunti, sarà reso disponibile un set informativo contenente (oltre al materiale indicato da ulteriori policy o procedure aziendali, quali privacy e sicurezza delle informazioni, igiene e sicurezza sul lavoro) il presente "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001" con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza;
- i Destinatari devono sottoscrivere un apposito modulo per accettazione dei contenuti dei documenti consegnati loro.
- i Destinatari devono sottoscrivere un apposito modulo che attesti l'effettiva somministrazione di lezioni orali-frontali sul contenuto del Modello

L'effettiva diffusione del Modello e la informazione del Personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti

dall'attuazione del medesimo, viene effettuata attraverso specifiche sessioni in aula o altra idonea modalità.

La formazione e i suoi contenuti sono articolati in relazione ai rischi specifici connessi con l'oggetto sociale di CO.E.Live S.r.l. e devono prevedere:

- a) una parte istituzionale avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. Lgs. n. 231/2001 e reati presupposto) e il Modello ed il suo funzionamento;
- b) una parte ulteriore che, avendo a riferimento la mappatura delle c.d. attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

La formazione è obbligatoria; deve pertanto essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, prevedendo, nel caso di aggiornamento significativo (ad esempio, estensione della responsabilità amministrativa dell'Ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la completa attuazione del piano di formazione, nonché raccogliere le evidenze relative alla effettiva partecipazione ai programmi di formazione.

9 INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI

Agli ulteriori Destinatari, in particolare Fornitori e Consulenti, sono fornite da parte del Personale dipendente avente contatti istituzionali con gli stessi, ovvero da parte dell'Amministratore/i, apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dalla Società in base al Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello, ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

10 ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO

Il Modello (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a del D. Lgs. n. 231/01) è un *«atto di emanazione dell'organo dirigente»*, la cui adozione – così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi – è rimessa alla competenza dell'Organo Amministrativo.

In particolare, l'Organo Amministrativo, anche su proposta e con l'ausilio dell'OdV, è chiamato ad integrare il Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ritenute rilevanti. Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l'efficacia del Modello.

È, in particolare, attribuito all'OdV il compito di proporre modifiche o integrazioni al Modello consistenti, tra l'altro, nella:

- introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelli esistenti;
- revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti del Personale della Società;
- introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- evidenziazione dell'eventuale esigenza di integrazione delle regole di carattere generale;
- introduzione di nuove Parti Speciali che tengano in considerazione nuove fattispecie di reato inserite dal Decreto, ovvero nuove attività che vengano iniziate dalla Società.

Nel caso di specie, in ragione di quanto previsto dallo Statuto e della scelta operata dalla Società in ordine alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, sarà l'Assemblea dei Soci a deliberare in ordine all'adozione del Modello ed alle eventuali successive integrazioni e modifiche.