

MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 1 di 257

Rev.	Data	Descrizione Modifica	Redazione	Approvazione
0	22/02/2022	Prima emissione		

Sommario

<u>1.</u>	INTRODUZIONE	10
1.1	APPROCCIO CONCETTUALE ALLA DEFINIZIONE DEL MODELLO	10
1.2	METODOLOGIA DI COSTRUZIONE DEL MODELLO	10
<u>2.</u>	DISPOSIZIONI GENERALI	12
_		
2.1	ADOZIONE, ATTUAZIONE, AGGIORNAMENTI E DIFFUSIONE	
2.2	ÎNDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI	
2.3	PROCESSI SENSIBILI RELATIVI ALLE AREE A RISCHIO	
2.4	PROTOCOLLI PER LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DELLE DECISIONI	
2.5	MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	
2.6	Organismo di Vigilanza (OdV)	
2.6.	1 CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
2.6.	2 FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
2.6.	3 POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
2.6.	4 Il sistema delle Verifiche	22
<u>PAR</u>	RTE GENERALE	<u> 24</u>
_	PREMESSA	
<u>3.</u>	PREMESSA	<u> 24</u>
3.1	Mission	24
J.1	IVII33IUN	24
_		
<u>4.</u>	IL CONTENUTO DEL D.LGS. 231/01	<u> 24</u>
4.1	LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	26
4.2	LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	
4.2	LINEE GOIDA DI CONFINDOSI RIA	20
_		
<u>5.</u>	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	<u> 29</u>
5.1	OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	20
5.2	ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	
5.2 5.3	MODELLO, CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE	
5.4	APPROVAZIONE E RECEPIMENTO DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO	
5.4	APPROVAZIONE E RECEPIMENTO DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL IVIODELLO E DEL CODICE ETICO	32



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 2 di 257

<u>6.</u>	POTENZIALI AREE A RISCHIO E PROCESSI STRUMENTALI	<u> 32</u>
7.	PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	34
<u>8.</u>	DESTINATARI DEL MODELLO	<u> 35</u>
<u>9.</u>	ORGANISMO DI VIGILANZA	35
_		
9.1	l requisiti	35
9.2	Individuazione	
9.3	NOMINA	
9.4	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	
9.5	FLUSSI INFORMATIVI ALL'ODV DAL VERTICE SOCIETARIO	
9.5.		
9.6	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE SOCIETARIO	40
<u>10.</u>	INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO	41
11	SISTEMA DISCIPLINARE	<i>4</i> 1
11.	SISTEMA DISCIPLINANCE	····· 41
44 4	1. View resources Manage Control Control Control Control	42
11.1		
11.2		
11.3		
11.4		
11.5		
11.6	LE MISURE E LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LE SOCIETÀ	45
12	MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO	46
	MODITION, INITIALIZATE E VEINTION DEL MODELEGIONIMINA	<u> 10</u>
12. 1	1 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO	46
	2 IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ED ATTUAZIONE DEI CONTROLLI SULLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	
12.2	Z IMPLEMENTAZIONE DEL MIODELLO ED ATTUAZIONE DEI CONTROLLI SULLE AREE DI ATTIVITA A RISCHIO	46
PAR	RTE SPECIALE	47
12	1.PRINCIPI ISPIRATORI DEL SISTEMA DI ARTICOLAZIONE DEI POTERI DELLE DELEGHE	47
<u> </u>	21. MATON DEL GIGTEMA DI ANTICOLAZIONE DEI I OTEM DELLE DELEGITEMAMININA	<u> 7/</u>
1/	FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE	40
<u> 14.</u>	FINALITA DELLA PARTE SPECIALE	<u> 48</u>
464	1. (40
	1 STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE	
14.2	2 SPECIFICHE CIRCA I DELITTI TENTATI	52



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 3 di 257

<u>15.</u> <u>S</u>	EZ. A – REATI COMMESSI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E NEI RAPPORTI CON	l LA
<u>PUBB</u>	LICA AMMINISTRAZIONE	<u> 52</u>
<u>[ART.</u>	24 E ART. 25 D.LGS 231/01]	<u> 52</u>
15.1	Introduzione e funzione della parte speciale dedicata ai reati contro la Pubblica Amministrazione	. 52
15.2	CRITERI PER LA DEFINIZIONE DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DI SOGGETTI INCARICATI DI UN PUBBLICO SERV	izio.
15.3	LE FATTISPECIE DI REATO RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/01	57
ART. 2	4 D.Lgs. 231/2001	58
	5 D.LGS. 231/2001	
CORRU PARLAI	ATO, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ', CORRUZIONE E ISTIGAZIONE IZIONE DI MEMBRI DELLE CORTI INTERNAZIONALI O DEGLI ORGANI DELLE COMUNITÀ EUROPEE O DI ASSEM MENTARI INTERNAZIONALI O DI ORGANIZZAZIONI INTERNAZIONALI E DI FUNZIONARI DELLE COMUNITÀ' EUROPEE ESTERI – ART. 322 BIS C.P.	IBLEE E DI
	O TEMPORANEO DI CONTRATTARE CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – ART. 289 BIS C.P.	
15.4	LE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	67
15.5	ORGANI E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	
15.6	PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO	73
15.7	REGOLE DI COMPORTAMENTO	75
15.8	PRINCIPI E NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO	
15.9	PRINCIPI DI RIFERIMENTO SPECIFICI RELATIVI ALLA REGOLAMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI	
15.10	I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	80
<u>16.</u> <u>S</u>	EZ. B – REATI SOCIETARI [ART. 25 TER D.LGS 231/01]	<u> 82</u>
16.1	INTRODUZIONE E FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE DEDICATA AI REATI SOCIETARI	82
16.2	LE FATTISPECIE DI REATO RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/01	
16.3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI SOCIETARI. ORGANI E FUNZIONI COINVOLTE	89
16.4	PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO	90
16.5	PRINCIPI E NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO	
16.6	PRINCIPI DI RIFERIMENTO SPECIFICI RELATIVI ALLA REGOLAMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI	
16.7	I CONTROLLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	100
<u>17.</u> <u>S</u>	EZ. C – REATI TRIBUTARI [ART. 25 QUINQUIESDECIES D.LGS 231/01]	102
17.1	CRITERI PER LA DEFINIZIONE DI REATI TRIBUTARI	
17.2 17.2.1	LE FATTISPECIE DI REATO RICHIAMATE DAL D. LGS. 231/2001	
2 D.Le	ss 74 modificato da art. 39 del D.L. n.124 del 26 ottobre 2019)	104
17.2.2	2 DICHIARAZIONE FRAUDOLENTA MEDIANTE ALTRI ARTIFICI (ART. 3 D.LGS 74 MODIFICATO DA ART. 39 DEL D.L.	
n.124	DEL 26 OTTOBRE 2019)	104
17 2 3	B. DICHIARAZIONE INFEDELE (ART. 4 D.LGS. 74 MODIFICATO DALL'ART. 39 D.L. N. 124/2019	105



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 4 di 257

17.2.4	OMESSA DICHIARAZIONE (ART.5 D.LGS 74 MODIFICATO DALL'ART. 39 DEL D.L. N.124/2019)	106
17.2.5	Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art.8 D.Lgs 74 modificato dall'a	۱RT.
39 DEL	D.L. N.124/2019)	106
17.2.6	OCCULTAMENTO O DISTRUZIONE DI DOCUMENTI CONTABILI (ART. 10 D. LGS 74 MODIFICATO DA ART. 39 DEL D.	L.
N.124	DEL 26 OTTOBRE 2019)	107
17.2.7	SOTTRAZIONE FRAUDOLENTA AL PAGAMENTO DI IMPOSTE (ART.11 D.LGS 74)	108
17.2.8	Casi particolari di confisca (Art.12-ter aggiunto dall' art. 39 del D.L. n.124 del 26 ottobre 2019)	108
17.3 17.4 17.5 17.6	LE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI TRIBUTARI	109 110 110
<u> 10.</u> <u>51</u>	LZ. D - DELITTI CONTRO E INDOSTRIA E IL COMMERCIO [ART. 23 BIS I DEL D.LGS. 231/01]	111
18.1 18.2 18.2.1	Introduzione e funzione della parte speciale dei reati contro l'industria ed il commercio	111
18.2.2	ILLECITA CONCORRENZA CON MINACCIA O VIOLENZA (ART. 513 BIS C.P.)	113
18.2.3	Frodi contro le industrie nazionali (Art. 514 c.p.)	114
18.2.4		
18.2.5	VENDITA DI SOSTANZE ALIMENTARI NON GENUINE COME GENUINE (ART. 516 C.P.)	116
18.2.6	VENDITA DI PRODOTTI INDUSTRIALI CON SEGNI MENDACI (ART. 517 C.P.)	116
18.2.7	FABBRICAZIONE E COMMERCIO DI BENI REALIZZATI USURPANDO TITOLI DI PROPRIETÀ INDUSTRIALE (ART. 517 TEI	R
C.P.)	118	
18.2.8	Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari	
(ART. 5	i17quater. c.p.)	119
18.4 18.5 18.6 <u>19.</u> SE	LE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO. ORGANI E FUNZIONI AZIEN DITE PRINCIPI E NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO	119 120 122 123 ' DI
[ART.	25 OCTIES D.LGS. 231/01]	124



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 5 di 257

19.1	INTRODUZIONE E FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE DEI REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DE	
	UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO.	
19.2 19.2.1	LE FATTISPECIE DI REATO RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/01	
19.2.2		
19.2.3	,	
ART. 64	48-ter c.p	
19.2.4	AUTORICICLAGGIO - ART. 648 TER. 1 CP	. 128
19.3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTIL	
PROVEN 19.4	NIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO. ORGANI E FUNZIONI COINVOLTE	
19.4 19.5	PRINCIPI E NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO	
19.6	I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	
	EZ. F – REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA NAZIONALE E TRANSNAZIONALE E INTRALCIO	
<u>GIUST</u>	<u> </u>	<u>. 133</u>
[ART.	24 TER D.LGS. 231/01]	<u>. 133</u>
20.1	INTRODUZIONE E FUNZIONE PARTE SPECIALE DEI REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	
20.2 20.3	CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	
20.3 20.3.1	•	
20.3.2	•	
	116 BIS C.P.)	
•		. 130
20.3.3	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
	DOTTO DAL D.LGS 21 DEL 1 MARZO 2018)	
20.3.4	SCAMBIO ELETTORALE POLITICO MAFIOSO (ART. 416 TER C.P. MODIFICATO DALLA L. N.43 DEL 21 MAGGIO 20	19)
	138	
20.3.5	SEQUESTRO DI PERSONA A SCOPO DI ESTORSIONE (ART. 630 C.P.)	. 138
20.3.6	ASSOCIAZIONE A DELINQUERE FINALIZZATA AL TRAFFICO ILLECITO DI SOSTANZE STUPEFACENTI O PSICOTROPE (A	₹T.
74 DEL	DPR N. 309/1990)	. 139
20.3.7	TUTTI I DELITTI SE COMMESSI AVVALENDOSI DELLE CONDIZIONI PREVISTE DALL'ART. 416 BIS C.P. PER AGEVOLAF	E
L'ATTIV	TITÀ DELLE ASSOCIAZIONI PREVISTE DALLO STESSO ARTICOLO (ART.7 D.L. 13 MAGGIO 1991, N.152, COORDINATO	ON
LA LEGO	GE DI CONVERSIONE 203/91)	. 139
20.4	ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	. 140
20.5	ORGANI E FUNZIONI COINVOLTE	. 141
20.6	PRINCIPI E NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO	
20.7	PRINCIPI DI RIFERIMENTO SPECIFICI RELATIVI ALLA REGOLAMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI	. 142



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 6 di 257

20.8	I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	145
<u>21.</u> SI	EZ. G – REATI TRANSNAZIONALI [L. 146/2006]	<u>146</u>
21.1 21.2 21.3 21.3.1	Introduzione e funzione della parte speciale dedicata ai reati transnazionali Criteri per la definizione di reato transnazionale Le fattispecie di reato richiamate dalla legge n.146/2006 Disposizioni contro le immigrazioni clandestine	147 148
(ART. 1	2, соммі 3, 3 віs, 3 тег е 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)	148
21.3.2	ASSOCIAZIONE FINALIZZATA AL TRAFFICO ILLECITO DI SOSTANZE STUPEFACENTI O PSICOTROPE (ART. 74 DEL TESTO)
UNICO I	DI CUI AL D.P.R. 9 OTTOBRE 1990, N. 309)	149
21.3.3	Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quat	ΓER
DEL TES	TO UNICO DI CUI AL D.P.R. 23 GENNAIO 1973, N. 43)	150
21.3.4	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (<i>f</i>	ART.
377 BIS	S C.P.)	151
21.3.5	FAVOREGGIAMENTO PERSONALE (ART. 378 C.P.)	151
21.3.6	Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)	152
21.3.7	Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.)	152
21.4 21.5 21.6 21.7	LE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI TRANSNAZIONALI ORGANI E FUNZIONI COINVOLTE PRINCIPI DI RIFERIMENTO SPECIFICI RELATIVI ALLA REGOLAMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	154 154
<u>22.</u> SI	<u>EZ. H – REATI DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI PRIVI DEL PERMESSO DI SOGGIORNO [ART</u>	r <mark>. 25</mark>
DUOD	ECIES]	<u> 155</u>
22.1 22.2 22.2.1	Introduzione e funzione della parte speciale dei reati di impiego irregolare di lavoratori stranieri Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001	156
286/9	8) 156	
22.2.2	DISPOSIZIONI CONTRO LE IMMIGRAZIONI CLANDESTINE.	157
(ART.1	2, comma 1,1 bis,1 ter,1 $-$ quater, 3 ter del D.Lgs. 286/98 inseriti dalla L.161/2017, con modificazion	IE
DEL DEC	CRETO LEGGE N.53 CON L.77 DEL 8 AGOSTO 2019)	157
22.3 soggic 22.4	LE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI DI IMPIEGO IRREGOLARE DI LAVORATORI STRANIERI PRIVI DEL PERMESS PRNO	159
22.5	PRINCIPI E NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO	
22.6	I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	162



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 7 di 257

<u>23.</u> SI	EZ. I – RAZZISMO E XENOFOBIA [ART. 25 TERDECIES]	162
23.1 23.2 23.3	INTRODUZIONE E FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE DEI REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA	163
23.3.1	·	
(ARTT.	604 bis e 604 ter c.p. introdotti dal D.Lgs 21 del 1 marzo 2018)	163
23.4 23.5 23.6	LE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA	166
<u>24.</u> SI	EZ. L – REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE, CONTRO LA VITA E L'INCOLU	MITA'
INDIV	IDUALE [ART. 25 QUINQUIES]	167
24.2	Introduzione e funzione dei reati contro la personalità individuale, contro la vita e l'inco duale	167 .uмітà 168
24.2.2	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – Art. 603 bis c.p.	169
24.3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE, CONTRO LA VITA E L'INCO DUALE	LUMITÀ
24.4	PRINCIPI E NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO	
24.5	I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	
<u>25.</u> SI	EZ. M – REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE COMMESSE CON VIOLAZIONE	DELLE
<u>NORN</u>	1E IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO[ARTT. 25 SEPTIES]	173
	INTRODUZIONE E FUNZIONE DEL REATO DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE COMMESSE CON VIOLAZION E ANTINFORTUNISTICHE	174
25.2	LE FATTISPECIE DI REATO RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/01	
25.2.1 25.2.2	,	
25.3 25.4	LE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE COMMESSE ORGANI E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	
25. 5	PRINCIPI E NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO	
25.6	PRINCIPI DI RIFERIMENTO SPECIFICI RELATIVI ALLA REGOLAMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI	
25.7	ATTIVITÀ DI FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	
25.8	ISTITUZIONE DI FLUSSI INFORMATIVI	
25.9	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RILEVANTE	202
	CONTRATTO DI APPALTO	
25.11	I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	204



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 8 di 257

<u>26.</u> SI	EZ. N – REATI AMBIENTALI	<u>. 205</u>
26.1 26.2	INTRODUZIONE E FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE DEI REATI AMBIENTALI	. 206
26.3 26.3.1	LE FATTISPECIE DI REATO RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/01 INQUINAMENTO AMBIENTALE - ART 452 BIS C.P.	
26.3.2	DISASTRO AMBIENTALE - ART 452 QUATER C.P.	. 208
26.3.3	Delitti colposi contro l'ambiente - art 452 quinquies c.p	. 208
26.3.4	CIRCOSTANZE AGGRAVANTI - ART 452 OCTIES C.P.	. 209
26.3.5	Scarichi di acque reflue - art. 137 D. Lgs. n. 152/2006	. 209
26.3.6	Attività di gestione di rifiuti non autorizzata - art. 256 D. Lgs. n. 152/2006	. 212
26.3.7	BONIFICA DEI SITI ART. 257 D. LGS. N. 152/2006	. 213
26.3.8	Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari - art	. 258
D. LGS.	N. 152/2006	. 214
26.3.9	Traffico illecito di rifiuti Art. 259 D. Lgs. n. 152/2006	. 214
26.3.1	O SANZIONI PER SUPERAMENTO VALORI LIMITE DI EMISSIONE —	. 215
ART. 27	79 D. Lgs. n. 152/2006	. 215
26.4	LE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI AMBIENTALI E ORGANI E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	
26.5	PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO	
26.6 26.7	PRINCIPI E NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO	
26.8	IMPEGNI PER LA SALVAGUARDIA AMBIENTALE	
26.9	CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	
<u>27.</u> SI	EZ. O – REATI INFORMATICI E DI TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI	<u>. 224</u>
27.1 27.2	INTRODUZIONE E FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE DEI REATI INFORMATICI E DI TRATTAMENTO ILLECITO DEI DAT CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI REATI INFORMATICI E DI TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI	
27.2 27.3	LE FATTISPECIE DI REATO RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/01	
27.3.1	·	
27.3.2	ACCESSO ABUSIVO AD UN SISTEMA INFORMATICO O TELEMATICO	. 226
(ART. 6	15 TER C.P.)	. 226
27.3.3	Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 qua	ATER
C.P.)	228	
27.3.4	DIFFUSIONE DI APPARECCHIATURE, DISPOSITIVI O PROGRAMMI INFORMATICI DIRETTI A DANNEGGIARE O	
INTERR	OMPERE UN SISTEMA INFORMATICO O TELEMATICO (ART. 615 QUINQIES C.P.)	. 229
27.3.5	INTERCETTAZIONE, IMPEDIMENTO O INTERRUZIONE ILLECITA DI COMUNICAZIONI INFORMATICHE O TELEMATICHE	
(ART. 6	17 QUATER C.P.)	. 229



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 9 di 257

27.3.7 DANNEGGIAMENTO DI INFORMAZIONI, DATI E DI PROGRAMMI INFORMATICI (ART. 635 BIS C.P.)
27.3.8 Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.)
PUBBLICO O COMUNQUE DI PUBBLICA UTILITÀ (ART. 635 TER C.P.)
27.3.9 DANNEGGIAMENTO DI SISTEMI INFORMATICI O TELEMATICI (ART. 635 QUATER C.P.)
27.3.10 DANNEGGIAMENTO DI SISTEMI INFORMATICI O TELEMATICI DI PUBBLICA UTILITÀ (ART. 635 QUINQUIES C.P.) 23 27.3.11 TER C.P. MODIFICATO DAL D.LGS N. 36 DEL 10 APRILE 2018) 23 27.4 LE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI INFORMATICI. ORGANI E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE 23 27.5 PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO 23 27.6 PRINCIPI E NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO 23 27.7 PRINCIPI DI RIFERIMENTO SPECIFICI RELATIVI ALLA REGOLAMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI 23 27.8 I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 24 28. SEZ. P — INDUZIONE A NON RENDERE DICHAIRAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDAGALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA 24
27.3.10 DANNEGGIAMENTO DI SISTEMI INFORMATICI O TELEMATICI DI PUBBLICA UTILITÀ (ART. 635 QUINQUIES C.P.) 23 27.3.11 TER C.P. MODIFICATO DAL D.LGS N. 36 DEL 10 APRILE 2018) 23 27.4 LE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI INFORMATICI. ORGANI E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE 23 27.5 PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO 23 27.6 PRINCIPI E NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO 23 27.7 PRINCIPI DI RIFERIMENTO SPECIFICI RELATIVI ALLA REGOLAMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI 23 27.8 I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 24 28. SEZ. P — INDUZIONE A NON RENDERE DICHAIRAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDAGALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA 24
27.3.11 TER C.P. MODIFICATO DAL D.LGS N. 36 DEL 10 APRILE 2018)
27.4 LE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI INFORMATICI. ORGANI E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE
27.5 PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO
27.7 PRINCIPI DI RIFERIMENTO SPECIFICI RELATIVI ALLA REGOLAMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI
27.8 I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
28. SEZ. P – INDUZIONE A NON RENDERE DICHAIRAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDAG ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA
ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA24
ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA24
28.1 Introduzione e funzione della parte speciale di induzione a non rendere dichiarazione o a render
28.1 Introduzione e funzione della parte speciale di induzione a non rendere dichiarazione o a rendef
DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA
ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA
28.3 LE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE ALLE PRATICHE DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONE O A RENDER
DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA. ORGANI E FUNZIONI COINVOLTE24
28.4 PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO
28.5 I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
29 SEZ O – REATI DI FALSITA' DI MONETE IN CARTE DI PURBLICO CREDITO ED IN VALORI DI ROLLO. 24
29. SEZ. Q – REATI DI FALSITA' DI MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO ED IN VALORI DI BOLLO . 24
29.1 Introduzione e funzione della parte speciale dedicata ai reati di falsità in monete, in carte di pubblic
29.1 Introduzione e funzione della parte speciale dedicata ai reati di falsità in monete, in carte di pubblic credito etc.,
29.1 Introduzione e funzione della parte speciale dedicata ai reati di falsità in monete, in carte di pubblic credito etc.,
29.1 Introduzione e funzione della parte speciale dedicata ai reati di falsità in monete, in carte di pubblic credito etc.,
29.1 Introduzione e funzione della parte speciale dedicata ai reati di falsità in monete, in carte di pubblic credito etc.,
29.1 Introduzione e funzione della parte speciale dedicata ai reati di falsità in monete, in carte di pubblic credito etc.,
29.1 Introduzione e funzione della parte speciale dedicata ai reati di falsità in monete, in carte di pubblic credito etc.,
29.1 Introduzione e funzione della parte speciale dedicata ai reati di falsità in monete, in carte di pubblic credito etc.,
29.1 Introduzione e funzione della parte speciale dedicata ai reati di falsità in monete, in carte di pubblic credito etc
29.1 Introduzione e funzione della parte speciale dedicata ai reati di falsità in monete, in carte di pubblic credito etc.,
28.5 I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 10 di 257

29.3.7	INDEBITO UTILIZZO E FALSIFICAZIONE DI CARTE DI CREDITO E DI PAGAMENTO (ART. 493 TER C.P. INSERITO DI	AL D.LGS
21 DEL	1° маrzo 2018)	251
29.3.8	Trasferimento fraudolento di Valori (Art. 512 bis c.p. inserito dal D.Lgs 21 del 1° marzo 2018) 252
	LE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI 252	DI BOLLO
29.5	ORGANI E FUNZIONI COINVOLTE	25 3
	PRINCIPI E NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO	
29.7	I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	256

1. Introduzione

1.1 Approccio concettuale alla definizione del Modello

Gli obiettivi del modello organizzativo, ai sensi del D.Lgs. 231/01 attengono alle seguenti sfere:

LECEITA'	Intesa nei termini dell'esercizio delle attività proprie dell'organizzazione,
LECLITA	nel rispetto di norme, leggi e regolamenti
ETICA	Quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli
ETICA	obiettivi dell'organizzazione anche in relazione al proprio ruolo sociale
	Relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno
TRASPARENZA	del sistema ammnistrativo dell'organizzazione sia fra quest'ultimo e gli
	interlocutori esterni
EFFICACIA	Tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e
DELL'ADOZIONE	rispettati nell'interesse delle policy territoriali

1.2 Metodologia di costruzione del Modello

Gli elementi essenziali che costituiscono il fondamento del Modello ex D.Lgs. 231/2001:

Definizione del MOGC	Definizione del Codice Etico	Nomina dell'Organismo di Vigilanza
<u> </u>	ψ	V
Analisi del contesto operativo	Definizione ed approvazione da parte	Individuazione dei componenti idonei
dell'Organizzazione, al fine di	dei vertici dell'Organizzazione di un	a costituire l'Organismo di Vigilanza
identificare i processi e le attività	Codice Etico, nell'ambito del quale	(cd. OdV)
sensibili	sono esplicitati, ad esempio, i principi	
	etici di riferimento, le regole di	
	comportamento ed i valori COAL.	
	·	



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 11 di 257

		Ni i I Wo N/ I I I I I I
Analisi dei controlli già in essere e dei	Definizione di un sistema disciplinare	Nomina dell'OdV da parte dei
gap rilevati rispetto ai principi di	e di meccanismi sanzionatori da	Consiglio di Amministrazione delle
controllo di riferimento	applicare ad ogni violazione dei	Aziende del Gruppo
	principi normativi ed applicativi	
	contenuti nel Codice e nel Modello	
	231, a prescindere dalla commissione	
	di un illecito e delle eventuali	
	conseguenze causate dal	
	comportamento inadempiente	
Definizione di protocolli e presidi		Definizione del Piano di Vigilanza e
organizzativi sui processi e sulle		Reporting verso I'OdV
attività sensibili identificati		
Definizione di un modello di		
organizzazione, gestione e controllo		
articolato in una parte generale ed in		
una o più parti speciali		

In particolare, tale metodologia è articolata in due fasi principali:

IDENTIFICAZIONE AREE SENSIBILI

Mediante l'analisi del contesto dell'Organizzazione delle singole Aziende del Gruppo e del Gruppo nel suo complesso e del modello operativo di funzionamento, per evidenziare (=in quale settore/attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli in riferimento al D.Lgs. 231/01

DEFINIZIONE DI UN SISTEMA DI

Anche conosciuto come "Protocollo per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'Organizzazione", un sistema di controllo preventivo è utile per effettuare la valutazione del sistema esistente ed il suo eventuale aggiornamento in termini di capacità di contrastare la prevenzione degli illeciti, garantire la conformità a leggi e regolamenti, la trasparenza e l'eticità dell'operato oltre che l'efficacia dell'adozione

La realizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.Lgs. 231/01 (di seguito indicato anche solo come "MODELLO 231" o "MOGC") viene effettuata sulla base:

- di risultati raggiunti nelle fasi di analisi e definizione di un sistema di organizzazione, gestione e controllo
- delle scelte di indirizzo degli organi decisionali dell'Organizzazione



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 12 di 257

STRUTTURA DEL MODELLO 231					
PARTE GENERALE	PARTE SPECIALE	MAPPATURA RISCHI/REATI			
Adozione, attuazione,	Descrizione delle fattispecie di	Individuazione dei processi,			
aggiornamento e diffusione del MOGC	reato richiamate dal D.Lgs. 231/01	sotto-processi e singole attività ove ipoteticamente può configurarsi il rischio			
		reato			
Individuazione delle attività a rischio di commissione reati	•	Valutazione ed analisi della possibilità che i rischi identificati si verifichino e la correlativa esposizione ai danni			
Processi sensibili relativi alle aree di rischio	Individuazione dei protocolli di controllo applicabili a tutti i processi sensibili identificati				
Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni Modalità di gestione delle risorse finanziarie					
Obblighi di formazione					
Sistema disciplinare					
OdV					

2. Disposizioni Generali

2.1 Adozione, attuazione, aggiornamenti e diffusione

Il Sistema organizzativo e gestionale della *COAL SOC. COOP a r.l.* è diretto a garantire lo svolgimento delle attività intra-aziendali ed infra-aziendali nel rispetto della normativa vigente e delle prescrizioni contenute nel Codice Etico adottato in data 22 febbraio 2022.

Nell'ottica della pianificazione e gestione delle attività tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, l'Organizzazione ha adottato ed attua le misure organizzative, di gestione e di controllo descritte nel presente documento, in conformità alle indicazioni contenute nelle linee guida di riferimento/competenza: Confindustria.



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 13 di 257

Al fine di prevenire il rischio di commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità per l'Organizzazione ai sensi del D.Lgs. 231/01, il Modello 231 prevede:

- l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Organizzazione in relazione agli specifici reati da prevenire;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso;
- l'introduzione di un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verifichino mutamenti dell'organizzazione, intra ed infra aziendale, o delle attività delle stesse ovvero delle norme di riferimento.

E' fatto obbligo a chiunque operi all'interno dell'Organizzazione COAL o collaboratori con essa di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello e in specie di osservare gli obblighi informativi dettati al fine di consentire il controllo delle conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

Copia del Modello e dei documenti ad esso allegati oltre che dei scuoi aggiornamenti è depositata presso la sede di ogni Azienda del Gruppo ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

Ogni Azienda provvede a notificare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

2.2 Individuazione delle attività a rischio di commissione dei reati

In relazione alle attività svolte dell'Organizzazione, a seguito di specifica analisi dei rischi ("Mappatura rischi-reato – Analisi dei rischi" parte integrante e sostanziale del Modello 231) sono individuate, nel paragrafo successivo in forma generale, le aree o i settori funzionali nel cui ambito possono manifestarsi fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate nel D.lgs. 231/01.

Al fine di poter valutarequesti aspetti e definirne le priorità di intervento, nel processo di valutazione si sono seguiti i criteri esposti nella sottostante tabella



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 14 di 257

	Probabilità " P "		Danno " D "	Va	lore	
Inevitabile	≥ 30%		Altissimo		5	
Alta	5% ≤ P < 3	5% ≤ P < 30%			4	
Moderata	1% ≤ P <	1% ≤ P < 5%			3	
Bassa	0,01% ≤ P ·	0,01% ≤ P < 1%			2	
Remota	< 0,01%	6	Irrilevante		1	
PxD	1	2	3	4	5	
1	1	2	3	4	5	
2	2	4	6	8	10	
3	3	6	9	12	15	
4	4	8	12	16	20	
5	5	10	15	20	25	
Ga B B	0 F Need					
Se P x D	0 – 5 Nessuna azione					
Se P x D	6 - 10 Azione necessaria entro 1 anno					
Se P x D	Se P x D Azione necessaria entro 6 mesi					
Se P x D	Se P x D Azione necessaria entro 3 mesi					

Mediante l'individuazione delle aree a rischi e la conseguente adozione delle opportune procedure (protocolli) nella Parte Speciale dedicata a ciascuna di esse, il Modello 231 si propone di predisporre un sistema strutturato ed organico che ha il fine di consentire all'organizzazione di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati nelle aree stesse.

A presidio, per la prevenzione dei rischi, le componenti più rilevanti del **sistema di controllo implementato** sono:

CODICE ETICO – definisce il sistema normativo interno, diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai rischi e reati da prevenire e fissa le linee



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 15 di 257

di orientamento generali alle quali si deve fare riferimento nel disciplinare le modalità operative da adottare nei settori/processi sensibili.

- ADOZIONE SISTEMA ORGANIZZATIVO formalizzato con l'impiego di strumenti (organigramma, procedure, modulistica, reportistica, ecc.) idonei a soddisfare le esigenze di:
 - conoscibilità dei meccanismi organizzativi all'interno dell'Organizzazione Gruppo e singolo
 Aziende;
 - formale delimitazione dei ruoli con individuazione delle funzioni svolte nell'ambito di ciascuna funzione;
 - chiara *definizione dei poteri organizzativi*, coerenti con le responsabilità assegnate e delle conseguenti linee di riporto;
 - chiara definizione dei *poteri autorizzativi e di firma* tramite un sistema di deleghe di funzione e di procedure per la firma di atti aziendali che assicurino limpida e trasparente rappresentazione del processo di formazione e attuazione delle decisioni;
 - adozione di precise procedure, manuali ed informative;
 - l'individuazione di *processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie* nelle aree di rischio.

Il sistema di controllo preventivo si ispira ai principi di:

∨ Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione (quelle a rischio in special modo)

Qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata, affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito a:

- principali fasi dell'operazione
- ragioni che hanno portato al suo compimento
- i soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni.

☑ Separazioni delle funzioni

con l'obiettivo che nessuno possa gestire in autonomia tutte le fasi di un processo ma vi sia:

- Netta differenziazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e lo conclude e quello che lo controlla;
- la documentazione scritta di ciascun passaggio rilevante del processo.

2.3 Processi sensibili relativi alle aree a rischio

Sono individuati i seguenti processi sensibili comuni allo svolgimento delle attività dell'Organizzazione nelle aree o settori/processi funzionali di cui al paragrafo precedente:



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 16 di 257

- amministrativo e contabile;
- acquisti;
- commerciale;
- gestione rapporti con la P.A. (ottenimento di licenze o autorizzazioni)
- gestione rapporti con Enti pubblici igiene e sicurezza alimentare

il Modello 231, e nello specifico nella Parte Speciale, prescrive per ciascun progetto sensibile individuato le modalità di svolgimento delle relative attività ed indica, ove rilevanti, le specifiche procedure cui attenersi prevedendo in particolare:

- PROTOCOLLI PER LA CUI FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DELLE DECISIONI
- MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE
- → OBBLIGHI DI INFORMAZIONE DELL'ODV

2.4 Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, l'Organizzazione ha deciso di adottare un sistema di deleghe di poteri e di funzioni.

Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

Con riferimento alle attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, il Modello 231, nella sua Parte Speciale, prevede specifici protocolli contenenti la descrizione formalizzata delle:

- PROCEDURE INTERNE PER L'ASSUNZIONE E L'ATTUAZIONE DELLE DECISIONI DI GESTIONE, CON L'INDICAZIONE DELLE MODALITÀ RELATIVE E DEI SOGGETTI TITOLARI DELLE FUNZIONI, COMPETENZE E RESPONSABILITÀ;
- MODALITÀ DI DOCUMENTAZIONE E DI CONSERVAZIONE DEGLI ATTI DELLE PROCEDURE IN MODO DA ASSICURARE LA TRASPARENZA E VERIFICABILITÀ DELLE STESSE;
- MODALITÀ DI CONTROLLO DELLA CONFORMITÀ TRA LE PROCEDURE PREVISTE E LA LORO ATTUAZIONE E DOCUMENTAZIONE.

Le procedure interne previste dai protocolli assicurano la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli.

Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie mediante riflessioni di puntuali soglie quantitative, in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone.



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 17 di 257

il superamento di tali limiti quantitativi può avere luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza stabilite, sempre assicurando separazione ed indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono affidati i controlli.

Nel caso in cui siano previste modalità di rappresentanza congiunta è assicurato un principio di indipendenza gerarchica tra coloro che sono titolari del potere di rappresentanza in forma congiunta.

Deroghe ai protocolli ed alle procedure previsti nel Modello 231 sono ammesse in caso di emergenza oppure di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua ragione, è immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

I protocolli sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'Organismo stesso.

2.5 Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Con riferimento alle attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, il Modello 231 (Parte Speciale) prevede specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Tali modalità di gestione assicurano la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impiego di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o digitali, informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'OdV.

Le modalità di gestione sono aggiornate, anche su proposta o segnalazione dell'OdV stesso.

2.6 Organismo di Vigilanza (OdV)

COAL SOC. COOP ha costituito un Organismo interno denominato Organismo di Vigilanza, cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché di curare il suo aggiornamento.

L'OdV di COAL SOC. COOP a r.l. è composto da:

Presidente Membro Membro Avv. Michela Ortolano

Avv. Marco D'Agnolo

Dott. Fabio Del Gobbo



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 18 di 257

I componenti dell'OdV restano in carica per tre anni e sono rinnovabili per un massimo di due volte, per cui ciascuna persona può assumere il ruolo di componente dell'OdV aziendale per non più di nove anni complessivi.

Costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'OdV, ovvero cause di decadenza nel caso in cui si sopravvenga alla nomina:

- الا le situazioni di incompatibilità
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La scelta dei membri dell'OdV è determinata dal fatto che i componenti soddisfino tutti i requisiti richiesti dal D.Lgs. 231/01 e, in particolare:

- siano indipendenti, anche in ragione dell'attuale organizzazione interna ed autonomi rispetto alla struttura operativa:
- siano in possesso dei requisiti di onorabilità, assenza di conflitto d'interesse e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice;
- assicurino il più elevato livello di professionalità e di continuità di azione.

In caso di particolare gravità, anche prima del giudicato, il CdA potrà disporre la sospensione del componente e la nomina di un sostituto *ad interim*.

La revoca degli specifici poteri propri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del CdA.

All'OdV, che risponde della propria attività direttamente ai CdA, sono riconosciuti autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'esercizio delle sue funzioni e non possono essere attribuiti compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività aziendali.

L'OdV vigila costantemente sull'effettiva attuazione del Modello 231 e a tal fine:

- ha accesso a tutti i documenti riguardanti il Modello 231;
- può richiedere informazioni a chiunque operi per conto delle Aziende nell'ambito delle aree di rischio individuare e dei processi sensibili, anche senza preventiva autorizzazione del CdA;
- riceve le informazioni specificamente indicate come obbligatorie dal Modello 231;
- propone l'attivazione delle procedure sanzionatorie previste al punto 2.7;
- sottopone il Modello a verifica periodica e ne propone l'aggiornamento proponendo al DG
 le opportune modifiche. In particolare :



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 19 di 257

- verifiche sugli atti posti in essere: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, si procederà ad una verifica dei principali atti e dei contratti di maggiore rilevanza, conclusi nelle aree di rischio;
- attività di monitoraggio sull'effettività del Modello 231, che ha lo scopo di verificare quale sia il grado di coerenza tra le prescrizioni del Modello stesso ed i comportamenti concreti dei loro destinatari;
- verifiche delle procedure: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello, con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/01 con verifiche ed interviste a campione.
- come esito dell'insieme delle verifiche, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del CdA, in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV, che evidenzi le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.
- Esprime parere in merito all'adeguatezza ed idoneità delle modifiche al Modello 231, elaborate ad iniziativa del CdA, prima della loro adozione.

All'esito di ogni attività ispettiva, l'OdV redige un verbale analitico il cui contenuto è riportato in apposito libro e comunicato su richiesta ai CdA.

2.6.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Requisiti richiesti all'OdV:

Autonomia ed indipendenza

L'OdV risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, solo al Consiglio di Amministrazione. A tal fine, si prevede l'istituzione di un canale informativo diretto tra l'OdV e gli organi decisionali e di controllo (Collegio sindacale e Revisore). I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali, affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo: tali requisiti vengono ottenuti garantendo all'OdV un riporto gerarchico il più elevata possibile, e prevedendo una attività di reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, anche di tipo ispettivo e consulenziale. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 20 di 257

Continuità di azione

L'OdV deve lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello 231, con i necessari poteri d'indagine in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture interne.

Onorabilità, assenza di cause di incompatibilità, conflitti di interesse e rapporti di parentela con i vertici aziendali

Costituisce causa di ineleggibilità, quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna, con sentenza anche in primo grado, per aver commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF /D.Lgs. 58/98 Testo unico della Finanza);
- la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

2.6.2 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV vengono attribuite le seguenti funzioni:

- <u>Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari,</u> in relazione alle diversi tipologie di reto contemplate dal D.Lgs. 231/01:
- l'OdV esercita i poteri di controllo attribuitigli dal Modello 231. A tal fine, l'OdV effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posi in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, come definite nelle parti speciali del Modello;
- l'Odv raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti, in ordine al rispetto del Modello 231 e procede al controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta, in conformità a quanto previsto nelle singole parti speciali del Modello 231 per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiorna la lista di informazioni, comprese le segnalazioni, che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV o tenute a sua disposizione;
- l'OdV effettua verifiche mirate sulle principali operazioni poste in essere dall'azienda, nell'ambito delle aree di a rischio e ne da evidenza in un rapporto scritto, da trasmettersi agli organi societari nell'ambito dell'attività reportistica periodica;
- l'OdV si coordina con le altre funzioni, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 21 di 257

inoltre segnalate, da parte del CdA, DG e AD eventuali situazioni dell'attività che possano esporre l'Azienda al rischio reato;

- l'OdV si coordina con i responsabili delle diverse funzioni, per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello 231: definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc..
- **A.** <u>Verificare la reale efficacia e l'effettiva capacità del Modello 231</u>, in relazione alla struttura, di prevenire la commissione dei reati di cu al D.Lgs. 231/01:
 - l'OdV propone l'aggiornamento del sistema di identificazione, classificazione e mappatura delle aree a rischio, in funzione dell'evoluzione del quadro normativo e della struttura interna, al fine di proporre i necessari adeguamenti del Modello 231, per renderlo efficace anche in relazione ai mutamenti organizzativi e normativi intervenuti;
 - l'OdV verifica che gli elementi previsti dalle singole parti speciali del Modello 231, per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.), siamo comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi;
- **B.** individuare e proporre gli opportuni aggiornamenti e le opportune modifiche del Modello 231 in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni interne:
 - l'OdV ha il compito, in collaborazione con il CdA, la Direzione Generale, l'AD, di seguire l'evoluzione della normativa di riferimento all'evoluzione delle pronunce giurisprudenziale, al fine di mantenere il Modello aggiornato, con le prescrizioni normative e le interpretazioni vigenti;
 - come conseguenza di tale attività, l'OdV, in collaborazione con il CdA, la DG e l'AD e, ove opportuno, con le funzioni interessate, individua e propone gli opportuni aggiornamenti e le opportune modifiche del Modello 231 al Consiglio di Amministrazione stesso.

2.6.3 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

- gode di poteri di vigilanza e controllo e di accesso a tutti i documenti
- dispone di risorse finanziari e professionali adeguate, il cui stanziamento è approvato di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture interne ed esterne, che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo;
- può avvalersi di terni esterni, portatori di competenze necessarie per l'ottimale svolgimento dei propri compiti.



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 22 di 257

Raccolta e conservazione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, dei report inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un apposito archivio (cartaceo o informatico): di tale archivio cura l'aggiornamento e definisce, con disposizione interna, i criteri, le modalità di accesso ed i soggetti legittimati ad accedervi.

Coordinamento con altre funzioni e attribuzione di incarichi

L'OdV si coordina con le altre funzioni competenti, per il compimento di specifiche attività, nei seguenti termini:

- con la Direzione per promuovere programmi di formazione dei dipendenti o per eventuali procedimenti disciplinari;
- con il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi per verificare l'applicazione delle misure atta a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- con l'Amministrazione per effettuare le verifiche, anche a campione, su fonti ed impieghi delle risorse finanziarie aziendali
- con altre funzioni, la cui collaborazione si dovesse rendere, di volta in volta, necessaria o utile.

2.6.4 Il sistema delle Verifiche

Il presente Modello 231 sarà soggetto alle seguenti tipologie di verifiche, coordinate dall'OdV, cui tutto il personale è tenuto a prestare la collaborazione con l'OdV riterrà opportuno chiedere:

Verifiche sugli atti posti in essere

Periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, si procederà ad una verifica dei principali atti e dei contratti di maggiore rilevanza, conclusi dall'azienda nelle aree di rischio.

Attività di monitoraggio sull'effettività del modello

Ha lo scopo di verificare quale sia il grado di coerenza tra le prescrizioni del Modello 231 ed i comportamenti concreti dei loro destinatari. Per questo, viene istituito un sistema di dichiarazioni periodiche, con le quali i destinatari sono tenuti a confermare che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello stesso. I responsabili delle aree a rischio individuare hanno il compito di fare compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di trasmettere all'OdV, che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo.

Verifiche delle procedure

Periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello, con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 23 di 257

tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischio, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/01, con verifiche ed interviste a campione.

Come esito dell'insieme delle verifiche, verrà stilato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, Direzione Generale e Amministratore Delegato, in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV, che evidenzi le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 24 di 257

PARTE GENERALE

3. Premessa

La Capogruppo COAL SOC. COOP a r.l. è società di compravendita per la grande distribuzione organizzata, la cui attività è rivolta ai propri Soci e Affiliati.

Capogruppo COAL SOC. COOP s r.l controlla al 100%:

- COAL GESTIONI s.r.l.: società di gestione dei punti vendita di proprietà della Controllante; e
- COAL AGROALIMENTARE s.r.l. opera nella distribuzione per la vendita dei prodotti ortofrutticoli e carnei.

3.1 Mission

COAL persegue l'obiettivo della completa soddisfazione dei Clienti, non solo offrendo un'elevata qualità di prodotto e di servizio, ma cercando di rendere migliore, più sicura e piacevole la vita quotidiana per tutti coloro che di COAL fanno parte: clienti, dipendenti, partner, soci e la comunità.

COAL, sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e della integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei soci e delle sue controparti contrattuali, adotta e tiene aggiornato il Modello di Organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto 231, fissandone i principi di riferimento.

4. Il contenuto del D.Lgs. 231/01

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 25 di 257

231/01 231/01

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti"), per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

In base al disposto del D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Art. 24 D.Lgs. 231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis D.Lgs. 231/01
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter D.Lgs. 231/01
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione Concussione e corruzione	Art. 25 D.Lgs. 231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis D.Lgs. 231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/01
Reati societari	Art. 25-ter D.Lgs. 231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater D.Lgs. 231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/01
Delitti contro la personalità individuale etc.	Art. 25-quinquies D.Lgs. 231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies D.Lgs. 231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies D.Lgs. 231/01



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 26 di 257

Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies D.Lgs. 231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies D.Lgs. 231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies D.Lgs. 231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies D.Lgs. 231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies D. Lgs. 231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies D. Lgs. 231/01
Reati tributari	Art. 25-quinquiedecies D. Lgs. 231/01
Delitti tentati	Art. 26 D.Lgs. 231/01
Reati transnazionali	L. n 146/20016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

4.1 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

□ Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto.



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 27 di 257

- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali 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.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello.
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello .

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 28 di 257

4.2 Linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

COAL, per la redazione del proprio Modello, ha aderito alle Linee Guida emanate da Confindustria nel 2008 "Principi per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01" (approvate dal Ministero di Grazia e Giustizia, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto), come poi integrate dal Gruppo di lavoro multidisciplinare formato dal Consiglio nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti contabili, ABI, Consiglio Nazionale Forense e Confindustria: "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n, 231", nel 2019

Suddette Linee guida indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto.
- א Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- ☑ Codice Etico
- ☑ Sistema organizzativo
- ☑ Procedure manuali ed informatiche
- ☑ Poteri autorizzativi e di firma
- ☑ Sistemi di controllo e gestione
- 2 Comunicazione al personale e sua formazione

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai sequenti principi:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti
- ע Documentazione dei controlli
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure

<u>Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:</u>

외 Autonomia e indipendenza



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 29 di 257

- ☑ Professionalità
- ☑ Continuità di azione
- U Obblighi di informazione dell'organismo di controllo

Tali linee guida sono il naturale punto di riferimento per il Modello 231 COAL e debbono intendersi allegate a formare la sua parte integrante.

5. Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

5.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

COAL è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, COAL ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di COAL, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, COAL si propone di perseguire le seguenti **principali finalità**:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di COAL nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda.
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'Organizzazione, 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 al "Codice Etico" al quale COAL intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendale.



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 30 di 257

 Consentire alle Società del Gruppo, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, le società del Gruppo COAL hanno predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", COAL ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società COAL si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

5.2 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati da COAL nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- **A. Mappa delle attività aziendali "sensibili**" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio.
- **B.** Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo (vedi punto 4).
- **C. Modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati.
- **D. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza** (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 31 di 257

- E. Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo.
- **F.** Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- **G. Definizione delle responsabilità** nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Sono parte integrante del Modello 231:

- il sistema di gestione della sicurezza alimentare (HACCP e tracciabilità)
- il sistema di gestione del trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato GDPR.

È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs. 231/01 ed integrare nel Modello Organizzativo 231 le procedure di gestione già in uso.

5.3 Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

COAL ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che COAL ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione.
- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali.
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato da COAL, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 32 di 257

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali.
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda), possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

5.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al Consiglio di Amministrazione della Società la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera dei Consigli di Amministrazione in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

6. Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico delle Società stesse.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/01

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento:



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 33 di 257

	Probabilità " P "		Danno " D "	Va	lore	
Inevitabile	≥ 30%		Altissimo		5	
Alta	5% ≤ P < 3	5% ≤ P < 30%			4	
Moderata	1% ≤ P <	1% ≤ P < 5%			3	
Bassa	0,01% ≤ P ·	0,01% ≤ P < 1%			2	
Remota	< 0,01%	< 0,01%			1	
PxD	1	2	3	4	5	
1	1	2	3	4	5	
2	2	4	6	8	10	
3	3	6	9	12	15	
4	4	8	12	16	20	
5	5	10	15	20	25	
Se P x D	0 – 5 Nessuna azione					
Se P x D	6 – 10 Azione necessaria entro 1 anno					
Se P x D	Se P x D Azione necessaria entro 6 mesi					
Se P x D	Se P x D Azione necessaria entro 3 mesi					

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente Modello.

Si precisa che i reati di cui all'art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali; COAL si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs. 81/08 e successive modifiche).



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 34 di 257

7. Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza delle strutture interne e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali**: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale.
- **Procedure**: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- **Segregazione dei compiti**: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
- **Livelli autorizzativi**: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa.
- Attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali.
- Attività di monitoraggio: esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

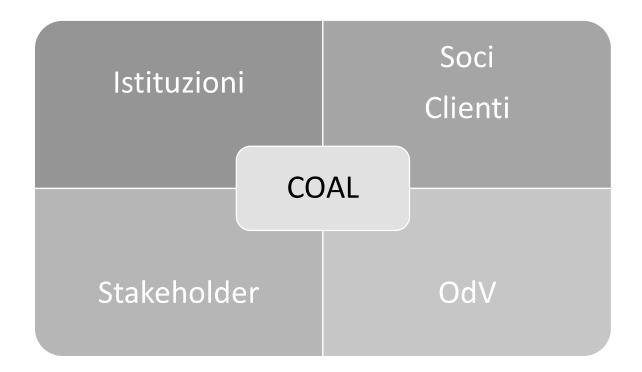
Pagina 35 di 257

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

8. Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.



9. Organismo di Vigilanza

9.1 I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel D.Lgs. stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

 Autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi, con onere di riporto esclusivamente al CdA.



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 36 di 257

- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali; a tal fine i componenti
 del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica
 utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne
 le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti
 all'organizzazione aziendale
- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento

9.2 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dalle Aziende, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri.
- Il CdA, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie.
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso l'Amministratore Delegato. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

9.3 Nomina

Il Consiglio di Amministrazione di COAL SOC. COOP provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett.b), del D.Lgs. 231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 37 di 257

9.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs.231/01, le <u>funzioni</u> svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito.
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato come già ricordato dall'organo amministrativo.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste.
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti.
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento.
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso.
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza.
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati.
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza.
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 38 di 257

 Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento CdA e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

9.5 Flussi informativi all'OdV dal vertice societario

Il Modello 231 prevede, per le attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, specifici obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza ha accesso a tutta la documentazione relativa ai processi sensibili.

E' assicurata piena libertà a tutto il personale aziendale di rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza per segnalare violazioni del Modello 231 o eventuali irregolarità.

A tal fine sono previste specifiche linee di reporting verso l'OdV stesso da parte delle strutture aziendali.

In particolare, il reporting verso l'OdV potrà riguardare, a titolo esemplificativo:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo dei finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale nei confronti delle quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 39 di 257

Per "reporting" si intende qualsiasi comunicazione scritta che la funzione responsabile invia all'OdV. Tali comunicazioni non hanno un format istituzionale, ma devono sempre riportare almeno:

- 1. Aspetti significativi afferenti le diverse attività;
- **2.** eventuali deroghe alle procedure di processo decise in caso di emergenza o impossibilità temporanea di attuazione;
- 3. eventuali anomalie riscontrate;
- 4. monitoraggio delle attività effettuate in corso di erogazione dei servizi.

La frequenza di redazione ed invio dei report non è definita, ma deve essere comunque effettuata almeno una volta all'anno ed ogni volta che lo si ritiene indispensabile o necessario al fine di garantire un tempestivo intervento risolutore.

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore presso le Società.

9.5.1 Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalle Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

Si tratta di segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti riferibili a Persone COAL posti in essere in violazione di leggi, regolamenti, provvedimenti delle Autorità, normative interne e ovviamente, Modello 231, comunque idonei ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, a COAL.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalle società.
- L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione.



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 40 di 257

Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta (all'indirizzo mail e all'indirizzo
di posta elettronica certificata all'uopo predisposte, ed avere ad oggetto ogni violazione
o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza.

Relativamente agli obblighi di informativa e segnalazione valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal
 Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate.
- L'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV
- L'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), si coordinerà con le funzioni aziendali competenti per i provvedimenti del caso.
- Le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto. Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazioni solo se espositive di fatti precisi e puntuali.
- Le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice Etico.

È assicurata la riservatezza della identità del segnalante, anche attraverso appositi strumenti informatici, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

Spetta alla Società il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

9.6 Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso il Vertice societario

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con il Consiglio di Amministrazione della Società in merito all'attuazione del Modello 231:

Annualmente, attraverso una relazione relativa all'attività svolta nell'anno in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti registratesi nel periodo;



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 41 di 257

Ad evento, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività che ne consiglino una trattazione immediata.

In occasione dell'approvazione del bilancio, e comunque ogni qualvolta emergano profili di comune interesse, sono organizzati incontri dedicati con il Collegio Sindacale.

10. Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, COAL assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, ai componenti del CdA, a tutti gli Apicali, a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza e a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito delle Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neo-assunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali COAL intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

Le Aziende del Gruppo predispongono, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

11. Sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 42 di 257

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che <u>l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale</u>: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con COAL, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione.
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.,), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale.
- Eventuale recidiva.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare vigente [Rif. CCNL], in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o medo di precedenti disciplinari del medesimo;
- Alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 43 di 257

Si precisa che il sistema disciplinare delineato si applica anche nei confronti di coloro che violino le misure di tutela adottate nei confronti dei lavoratori che abbiano effettuato segnalazioni (sia sotto il profilo del divieto di discriminazione che per quanto concerne la riservatezza dell'identità del segnalante), nonché nei confronti di coloro che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della relativa competenza.

11.1 Violazione del Modello e del Codice Etico e Comportamentale

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse.
- La mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili.
- L'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo.
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Con particolare riferimento alla normativa aziendale in materia di segnalazioni, anche anonime (whistleblowing)

La messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del segnalante;



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 44 di 257

- L'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni di violazione del Modello o del Codice Etico Comportamentale o di commissioni di illeciti richiamati dal Decreto 231/01 per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- L'effettuazione, in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate;
- Il rilevamento volontario dell'identità del segnalante.

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello la società si è dotata di una procedura interna di controllo P-INT-24 "Segnalazione di sospetti-Whistleblowing" con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito intranet.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

11.2 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

COAL valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice delle Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per le Società.

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, il Collegio Sindacale convocherà il CdA, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, l'adozione delle misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite agli stessi.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

11.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato da COAL ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 45 di 257

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- Licenziamento senza preavviso

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art.

7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- Alle mansioni del lavoratore
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

11.4 Le misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle procedure interne previste dal Modello 231 o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a uanto previsto dal CCNL.

11.5 Le misure nei confronti dei soci COAL

In caso di violazione del Modello da parte dei Soci COAL Soc. Coop. il Direttore Generale informerà il CdA, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla normativa vigente, dal regolamento e dallo statuto societari.

11.6 Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con le Società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalle Società, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti



MOD 231 Rev.00 del 22/02/2022

Pagina 46 di 257

contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

12. Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

12.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

La Direzione Generale aziendale ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

Le Modifiche al Modello vengono poi ratificate dal CdA.

12.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

La Direzione Generale aziendale provvederà all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, i suddetti si avvalgono del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

La Direzione Generale deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

Ogni modifica formale e sostanziale del Modello sarà ratificata dal CdA.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dai CdA è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.