

Rev.	Data	Descrizione Modifica	Redazione	Approvazione
0	05/05/2021	Prima emissione		
01	18/10/2023	Adeguamento nuovo assetto organizzativo e modifiche normativa ex D.Lgs. 24/2023		

## Sommario

<b>1. QUADRO NORMATIVO .....</b>	<b>2</b>
<b>1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001 .....</b>	<b>2</b>
<b>1.2 I REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/01 .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 SANZIONI A CARICO DELL'ENTE.....</b>	<b>9</b>
1.3.1 SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA .....	9
1.3.2 SANZIONI INTERDITTIVE .....	10
1.3.3 CONFISCA .....	11
1.3.4 PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA .....	12
<b>1.4 LE CONDIZIONI ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA .....</b>	<b>12</b>
<b>1.5 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....</b>	<b>13</b>
<b>2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO .....</b>	<b>15</b>
<b>2.1 ABBREVIAZIONI E SIGLE .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2 L'IDENTITÀ DI COAL.....</b>	<b>17</b>
<b>2.3 L'ATTIVITÀ .....</b>	<b>17</b>
<b>2.4 L'ORGANIZZAZIONE.....</b>	<b>17</b>
2.4.1 SISTEMA DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO .....	17
2.4.2 PROCURATORI .....	18
<b>2.5 OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>19</b>
<b>2.6 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO .....</b>	<b>20</b>
<b>2.7 MODELLO, CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>21</b>
<b>2.8 APPROVAZIONE E RECEPIMENTO DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO.....</b>	<b>22</b>
<b>3. POTENZIALI AREE A RISCHIO E PROCESSI STRUMENTALI .....</b>	<b>22</b>
<b>4. PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO .....</b>	<b>24</b>
<b>5. DESTINATARI DEL MOGC .....</b>	<b>25</b>
<b>6. ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>26</b>
6.1 I REQUISITI .....	26
6.2 INDIVIDUAZIONE .....	26
6.3 NOMINA .....	27
6.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	27
6.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	28
6.5.1 SEGNALAZIONE DAI DESTINATARI E SOGGETTI TERZI .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
6.5.2 OBBLIGHI INFORMATIVI.....	28
<b>6.6 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>32</b>

<b>7. INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO .....</b>	<b>32</b>
<b>8. SISTEMA SANZIONATORIO, DISCIPLINARE E CIVILISTICO .....</b>	<b>33</b>
<b>8.1 PREMESSA .....</b>	<b>33</b>
<b>8.2 PRINCIPI GENERALI .....</b>	<b>34</b>
<b>8.3 DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>35</b>
<b>8.4 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE .....</b>	<b>36</b>
8.4.1 RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO .....	36
8.4.2 RAPPORTI CON ALTRI SOGGETTI .....	36
<b>8.5 VIOLAZIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>37</b>
<b>8.6 CRITERI PER L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI .....</b>	<b>38</b>
<b>8.7 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE .....</b>	<b>39</b>
<b>8.8 SANZIONI PER GLI AMMINISTRATORI .....</b>	<b>40</b>
<b>8.9 SANZIONI PER I SINDACI .....</b>	<b>41</b>
<b>8.10 LE MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI COAL.....</b>	<b>41</b>
<b>8.11 SANZIONI PER COLLABORATORI, FORNITORI, PARTNERS E TERZI .....</b>	<b>41</b>
<b>8.12 PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI .....</b>	<b>42</b>
8.12.1 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI: DIRIGENTI, QUADRI, IMPIEGATI, OPERAI .....	42
8.12.2 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, CONSIGLIERI, MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE, ODV E SOCI.....	43
<b>9. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>45</b>
<b>10. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>45</b>

## **1. Quadro Normativo**

### **1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i., che in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto in Italia la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Tale Decreto stabilisce un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche che va ad aggiungersi alla

responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato sia stato compiuto.

Questo tipo di responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati per i quali tale regime di addebito è espressamente previsto dal Decreto. L'art. 4 del Decreto possono essere:

- 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 [Soggetti Apicali];
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati [Soggetti Sottoposti]. Rientrano tra i Soggetti Sottoposti: i dipendenti – ossia i soggetti che hanno con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato; nonché tutti "tutti quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo (es. agenti di commercio, collaboratori ex art. 409 del codice di procedura civile, consulenti e professionisti)

## 1.2 I reati previsti dal D.lgs. 231/01

ART. 24	<b>Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un Ente pubblico o dell'UE o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Malversazione di erogazioni pubbliche – art. 316 bis c.p.</li><li>- Indebita percezione di erogazioni pubbliche – art- 36 ter c.p.</li><li>- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee – art. 640, comma 2 n. 1 c.p.</li><li>- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche – art. 640 bis c.p.</li><li>- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico – art. 640 ter c.p.</li><li>- Frode nelle pubbliche forniture – art. 356 c.p.</li><li>- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo – art. 2 L n. 898/1986</li><li>- Turbata libertà negli incanti – art. 353 c.p.</li><li>- Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti – art. 353 bis c.p.</li></ul>
ART. 24 bis	<b>Delitti informatici e trattamento illecito dei dati</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Documenti informatici – art. 491 bis c.p.</li><li>- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico – art. 615 ter c.p.</li><li>- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici – art. 615 quater c.p.</li><li>- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche- art. 617 quater c.p.</li><li>- Detenzione, diffusione o installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche – art. 617 quinquies c.p.</li><li>- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici – art. 635 bis c.p.</li><li>- 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.</li><li>- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici -art. 635 quater c.p.</li><li>- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità – art. 635 quinquies c.p.</li><li>- Frode informatica del certificatore di firma elettronica – art. 640 quinquies c.p.</li><li>- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica – art. 1 comma 11 D.L. n. 105/2019</li></ul>
Art. 24 ter	<b>Delitti di criminalità organizzata</b>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Associazione di tipo mafioso anche straniera - art. 416 bis c.p.</li><li>- Associazione per delinquere - art. 416 c.p.</li><li>- Scambio elettorale politico-mafioso - art. 416-ter c.p.</li><li>- Sequestro di persona a scopo di estorsione - art. 630 c.p.</li><li>- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)</li><li>- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)</li><li>- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 - art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.</li></ul>
Art. 25	<b>Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Concussione - art. 317 c.p.</li><li>- Corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.</li><li>- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio - art. 319 c.p.</li><li>- Circostanze aggravanti - art. 319 bis c.p.</li><li>- Corruzione in atti giudiziari - art. 319 ter c.p.</li><li>- Induzione indebita a dare o promettere utilità - art. 319 quater c.p.</li><li>- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio - art. 320 c.p.</li><li>- Pene per il corruttore - art. 321 c.p.</li><li>- Istigazione alla corruzione - art. 322 c.p.</li><li>- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri - art. 322 bis c.p.</li><li>- Traffico di influenze illecite - art. 346 bis c.p.</li><li>- Peculato - limitatamente al primo comma, art. 314 c.p.</li><li>- Peculato mediante profitto dell'errore altrui - art. 316 c.p.</li><li>- Abuso d'ufficio - art. 323 c.p.</li></ul>
Art. 25 bis	<b>Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Alterazione di monete - art. 454 c.p.</li><li>- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate - art. 453 c.p.</li><li>- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate - art. 455 c.p.</li><li>- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede - art. 457 c.p.</li><li>- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati - art. 459 c.p.</li><li>- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo - art. 460 c.p.</li><li>- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata - art. 461 c.p.</li><li>- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati - art. 464 c.p.</li><li>- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni - art. 473 c.p.</li><li>- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi - art. 474 c.p.</li></ul>
Art. 25 bis 1	<b>Delitti contro l'industria e il commercio</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Illecita concorrenza con minaccia o violenza - art. 513-bis c.p.</li><li>- Turbata libertà dell'industria o del commercio - art. 513 c.p.</li><li>- Frodi contro le industrie nazionali - art. 514 c.p.</li><li>- Frode nell'esercizio del commercio - art. 515 c.p.</li><li>- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine - art. 516 c.p.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci - art. 517 c.p.</li> <li>- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale - art. 517-ter c.p.</li> <li>- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari - art. 517-quater c.p.</li> </ul>
	<p><b>Reati societari</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>False comunicazioni sociali - art. 2621 c.c.- Fatti di lieve entità - art. 2621-bis c.c.</b></li> <li>- False comunicazioni sociali delle società quotate - art. 2622 c.c.</li> <li>- Impedito controllo - art. 2625, comma 2, c.c.</li> <li>- Indebita restituzione di conferimenti - art. 2626 c.c.</li> <li>- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve - art. 2627 c.c.-</li> <li>- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante - art. 2628 c.c.</li> <li>- Operazioni in pregiudizio dei creditori - art. 2629 c.c.</li> <li>- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi - art. 2629-bis c.c.</li> <li>- Formazione fittizia del capitale - art. 2632 c.c.</li> <li>- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori - art. 2633 c.c.</li> <li>- Corruzione tra privati - art. 2635 c.c.</li> <li>- Istigazione alla corruzione tra privati - art. 2635-bis c.c.</li> <li>- Illecita influenza sull'assemblea - art. 2636 c.c.</li> <li>- Aggiotaggio - art. 2637 c.c.</li> <li>- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza - art. 2638, comma 1 e 2, c.c.</li> <li>- False o omesse dichiarazioni <b>per il rilascio del certificato preliminare - art. 54 D.lgs. 19/2023)</b></li> </ul>
Art. 25 ter	
Art. 25 quater	<b>Reati con finalità di terrorismo</b>
Art. 25 quater 1	<b>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili</b>
	<b>Delitti contro la personalità individuale</b>
Art. 25 quinquies	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù - art. 600 c.p.</li> <li>- Prostituzione minorile - art. 600 bis c.p.</li> <li>- Pornografia minorile - art. 600 ter c.p.</li> <li>- Detenzione o accesso a materiale pornografico - art. 600 quater c.p.</li> <li>- Pornografia virtuale -art. 600 quater.1 c.p.)</li> <li>- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile - art. 600 quinquies c.p.)</li> <li>- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.lgs. 21/2018]</li> <li>- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)</li> <li>- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro - art. 603 bis c.p.</li> <li>- Adescamento di minorenni -art. 609 undecies c.p.</li> </ul>
	<b>Reati di abuso di mercato</b>
Art. 25 sexies	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manipolazione del mercato – art. 185 D.lgs. n. 58/1998</li> <li>- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate – art. 184 D.lgs. n. 58/1998</li> </ul>
	<b>Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della igiene e della salute sul lavoro</b>
Art. 25 septies	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lesioni personali colpose -art. 590 c.p.</li> <li>- Omicidio colposo - art. 589 c.p.</li> </ul>
	<b>Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio</b>
Art. 25 octies	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ricettazione – art. 648 c.p.</li> <li>- Riciclaggio – art. 648 bis c.p.</li> <li>- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita – art. 648 ter c.p.</li> <li>- Autoriciclaggio – art. 648 ter 1 c.p.</li> </ul>

<b>Art. 25 octies 1</b>	<b>Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti - art. 493 ter c.p.</li><li>- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti - art. 493 quater c.p.</li><li>- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale - art. 640 ter c.p.</li><li>- Altre fattispecie</li></ul>
<b>Art. 25 novies</b>	<b>Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)</li><li>- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)</li><li>- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)</li><li>- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)</li><li>- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941) [modificato dalla L. n. 93/2023]</li><li>- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)</li><li>- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).</li></ul>
<b>Art. 25 decies</b>	<b>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - art. 377 bis c.p.</li></ul>
<b>Art. 25 undecies</b>	<b>Reati ambientali</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)</li><li>- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)</li><li>- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)</li><li>- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)</li><li>- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)</li><li>- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)</li><li>- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)</li><li>- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)</li><li>- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)</li><li>- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)</li><li>- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)</li><li>- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)</li><li>- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.lgs. n. 21/2018]</li><li>- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)</li><li>- Sanzioni (D.lgs. n. 152/2006, art. 279)</li><li>- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)</li><li>- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)</li><li>- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)</li></ul>
Art. 25 duodecies	<b>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine – art. 12, comma 3, 3bis, 3 ter e comma 5 D.Lgs. 286/1998</li><li>- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare – art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998</li></ul>
Art. 25 terdecies	<b>Razzismo e Xenofobia</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazioni razziale, etnica e religiosa – art. 640 bis c.p.</li></ul>
Art. 25 quaterdecies	<b>Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati</b>
Art. 25 quinquiesdecies	<b>Reati tributari</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)</li><li>- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)</li><li>- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)</li><li>- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)</li><li>- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)</li><li>- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]</li><li>- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]</li><li>- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]</li></ul>
Art. 25 sexiesdecies	<b>Contrabbando</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973)</li><li>- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. n. 43/1973)</li><li>- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973)</li><li>- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973)</li><li>- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973)</li><li>- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973)</li><li>- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. n. 43/1973)</li><li>- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. n. 43/1973)</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. n. 43/1973)</li><li>- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. n. 43/1973)</li><li>- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. n. 43/1973)</li><li>- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. n. 43/1973)</li><li>- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. n. 43/1973)</li><li>- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973)</li><li>- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 43/1973)</li></ul>
Art. 25 septiesdecies	<b>Delitti contro il patrimonio culturale</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)</li><li>- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)</li><li>- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)</li><li>- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)</li><li>- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)</li><li>- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)</li><li>- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)</li><li>- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)</li><li>- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)</li></ul>
Art. 25 duodecies	<b>Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Riciclaggio di beni culturali – art. 518 sexies c.p.</li><li>- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici – art. 518 terdecies c.p.</li></ul>

**Responsabilità degli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva - Costituiscono presupposto di responsabilità amministrativa per fatti dipendenti da reato:**

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

**Reati transnazionali - costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa dell'ente i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:**

- **Disposizioni contro** le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)



### 1.3 Sanzioni a carico dell'Ente

Le sanzioni previste dal Decreto per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- Sanzione amministrativa pecuniaria
- Sanzioni interdittive
- Confisca
- Pubblicazione della sentenza

#### 1.3.1 Sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione pecuniaria è disciplinata dagli artt. 10 e ss. del Decreto e si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente.


La sanzione pecuniaria è applicata per "quote" e determinata dal giudice, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente. All'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il Valore economico di ciascuna quota va da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549. Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione".

Come affermato nella Relazione al Decreto "Quando alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. [...] Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

L'art. 12 del Decreto prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Esso sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della stessa.

Riduzioni	Presupposti
<b>1/2 &lt; € 103.291/00</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo</li><li>• Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità</li></ul>
<b>Da 1/3 a 1/2</b>	<p><b>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• L'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tale senso; ovvero</li></ul>

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO</b>  <b>PARTE GENERALE</b>	MOGC 231 - GEN  Rev.01 data 18/10/2023  Pagina 10 di 45
---	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi</li> </ul>
<b>Da 1/2 a 2/3</b>	<p><b>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tale senso; e</li> </ul> <p>È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi</p>

### 1.3.2 Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste. Esse sono:

- Interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale
- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio
- Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi
- Divieto di pubblicizzare beni o servizi

Affinché possano tali sanzioni essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'art. 13 del D.lgs. 231/01, ossia:

a. *"L'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative"*

Ovvero

b. *"in caso di reiterazione degli illeciti"*.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa qualora l'ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17 del Decreto e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

a) *"l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso"*;

- b) *"l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*
- c) *"l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca"*.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, ai sensi dell'art. 13, comma 2 D.Lgs. 231/01.

Tale previsione soggiace alla sola eccezione prevista per le sanzioni interdittive comminate per i reati di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 25 del Decreto 231<sup>1</sup>. In tali casi, infatti, la sanzione ha una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei Soggetti Apicali e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei Soggetti Sottoposti. Tuttavia, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dal citato art. 13 del Decreto qualora, prima della sentenza di primo grado, l'Ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

La scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal magistrato sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *"tenendo conto dell'idoneità singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso"* (art. 14 D.lgs. 231/01).

Parimenti, ai sensi dell'art. 45 D.Lgs. 231/01, qualora sussistano gravi indizi per rimettere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo per cui si procede, su richiesta del pubblico ministero il giudice può decidere con ordinanza l'applicazione in via cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2 del Decreto.

### **1.3.3 Confisca**

Ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 231/\*01, con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per

---

<sup>1</sup> Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.). Corruzione in atti giudiziari (art. 219 ter c.p.). Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.). Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o dal profitto (utilità economica immediata ricavata) dal reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

#### **1.3.4 Pubblicazione della sentenza di condanna**

LA pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più testate giornalistiche, per estratto e per intero, può essere disposta dal giudice unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente ed a spese dell'Ente.

Infine, si precisa che il giudice può altresì disporre:

- a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, in conformità all'art. 3 del Decreto; ovvero
- b) il sequestro conservativo dei beni mobili ed immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese di procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato, come previsto dall'art. 54 del Decreto.

#### **1.4 Le condizioni esimenti la responsabilità amministrativa**

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto ne prevede l'esonero, qualora l'Ente dimostri che:

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

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex Art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, devono rispondere – per essere efficacemente strumento di esonero - alle seguenti esigenze:

- A. Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto
- B. Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire

- C. Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati
- D. Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli
- E. Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Pertanto, 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:

- A. L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- B. 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
- C. I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello
- D. 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. Si precisa che 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.

### **1.5 Linee guida di Confindustria**

Per espressa previsione legislativa (Art. 6, comma 3, D.Lgs.n.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.

L'azienda aderisce a Confindustria, la quale ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.n.231/01", approvate dal Ministero di Grazia e Giustizia.

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- a) 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.
- b) 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**, che fissa le linee generali di comportamento;
- **Sistema organizzativo** volto a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti nonché a verificare la correttezza dei comportamenti;
- **Individuazione e documentazione dei potenziali rischi** ed adozione dei relativi strumenti utili a mitigarli;
- **Procedure manuali ed informatiche**
- Articolazione di un **sistema di poteri autorizzativi e di firma**, coerente con le responsabilità assegnate e finalizzato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- Adeguato **Sistema di controllo e gestione**
- Adeguato **piano di Comunicazione al personale e sua formazione**
- **Sanzioni disciplinari** in caso di comportamenti che violino le regole di condotta stabilite dalla Società.

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

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti
- Documentazione dei controlli
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.
- Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
  - Autonomia e indipendenza
  - Professionalità
  - Continuità di azione
  - Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie
  - Obblighi di informazione dell'organismo di controllo

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis del Decreto, la predisposizione del modello Organizzativo deve prevedere **idonee procedure e canali per le segnalazioni di condotte illecite o violazioni del Modello, c.d. "Whistleblowing"**.

## **2. Il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo**

### **2.1 Abbreviazioni e sigle**

Si riporta di seguito un elenco di riepilogo delle abbreviazioni utilizzate all'interno del presente documento.



<b>COAL</b>	COAL Soc. Coop a r.l.
<b>MOGC</b>	Modello Organizzativo di Gestione e Controllo
<b>Codice Etico</b>	Codice Etico e Comportamentale
<b>PG</b>	Procedure di gestione
<b>P INT</b>	procedure di controllo
<b>OdV</b>	Organismo di Vigilanza
<b>RSW</b>	Responsabile delle Segnalazioni Whistleblowing
<b>RdF</b>	Responsabile di Funzione (indicano i responsabili delle singole attività aziendali)
<b>RSG</b>	
<b>RQSA</b>	Responsabile Sistema di Gestione
<b>P.A.</b>	Responsabile Qualità e Sicurezza Alimentare Pubblica Amministrazione
<b>PRES</b>	Presidente del Consiglio di Amministrazione
<b>DG</b>	Direttore Generale
<b>DA</b>	Direttore Amministrativo
<b>SVIL</b>	Responsabile Area Sviluppo
<b>DC</b>	Direttore Commerciale
<b>HRMA</b>	Responsabile Risorse Umane
<b>HUBS</b>	Responsabile Logistica e Magazzino Secchi e Surgelati
<b>HUBF</b>	Responsabile Magazzino Freschi
<b>IT</b>	Responsabile area IT
<b>MKT</b>	Responsabile Marketing
<b>TESO</b>	Responsabile Tesoreria
<b>AFGE</b>	Referente Affari Generali
<b>CO.SOCI</b>	Responsabile Contabilità Soci e Controllate
<b>CO.CLI</b>	Referente Contabilità clienti
<b>CO.FOR</b>	Referente Contabilità Fornitori
<b>CO.GE</b>	Responsabile Contabilità Generale
<b>CATFR</b>	Category Manager Freschissimi
<b>CONTROLLER</b>	Responsabile Controllo di Gestione
<b>DACQ</b>	Responsabile Acquisti
<b>BUYER</b>	Agenti
<b>SEGRE</b>	Referenti Segreteria Commerciale
<b>D.PdV</b>	Direttore Punto Vendita

## **2.2 L'identità di COAL**

COAL è una importante realtà che opera nel settore della Distribuzione Organizzata del Centro Italia fin dagli anni 60. Indissolubilmente legata al territorio e quindi più che mai vicina alle esigenze dei consumatori, COAL ha trovato nella forza della cooperazione una risposta concreta ed efficace all'aggressione del mercato da parte dei grandi gruppi, salvaguardando quel prezioso patrimonio di fiducia e rapporto personale che lega il consumatore al suo punto vendita.

La sua missione consiste nel perseguire la completa soddisfazione dei nostri Clienti, offrendo prodotti e servizi di qualità ad un prezzo conveniente. È fondamentale per l'Identità Aziendale creare un servizio per tutta la comunità, operando su tutto il territorio presidiando grandi città e piccoli comuni, grandi superfici di vendita ma anche piccole e specializzate.

Coal è formata 320 punti vendita sparsi tra le regioni Marche, Abruzzo, Umbria, Lazio, Molise e Romagna e San Marino è un'importante realtà della distribuzione alimentare. Opera con due marchi: "Coal" ed "Eccomi" nel canale supermercati. Una realtà fatta di tanti singoli imprenditori che mettono a servizio del territorio i vantaggi commerciali di un grande gruppo.

## **2.3 L'attività**

Quale Cooperativa, COAL ha scopo mutualistico e, quindi, senza fini di lucro, proponendosi di offrire servizi ai Soci per favorire lo svolgimento della loro regolare attività.

COAL Soc. Coop detiene il controllo di altre due aziende che con essa è nota sul mercato come "Gruppo COAL": COAL Agroalimentare s.r.l. e COAL Gestioni s.r.l.

## **2.4 L'Organizzazione**

### **2.4.1 Sistema di amministrazione e controllo**

Il sistema di Amministrazione adottato è quello tradizionale.

La Cooperativa COAL è amministrata dal Consiglio di Amministrazione, il quale, salvo specifiche attribuzioni previste dallo Statuto, è investito dei poteri più estesi per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società e, in particolare, di provvede al raggiungimento degli scopi sociali e attuazione dell'oggetto sociale.

Il Consiglio di Amministrazione ha delegato parte dei suoi poteri al suo Presidente, il quale cura l'adeguatezza alla natura e alle dimensioni dell'impresa, dell'assetto organizzativo, amministrativo e sindacale.

#### **2.4.1.1 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Il Presidente del CdA è il rappresentante legale delle Cooperativa, delegato, con firma singola ed impegnando la Società, per i poteri come da statuto sociale e delibera assembleare, di ordinaria amministrazione e straordinaria amministrazione con limiti di spesa.

Il Consiglio di Amministrazione ha delegato tutte le competenze previste per il Consiglio di Amministrazione ad eccezione di quelle non delegabili e quindi di stretta competenza del Consiglio stesso.

Sono nominati di Vicepresidenti, ugualmente legali rappresentanti della impresa, con poteri congiunti di ordinaria amministrazione.

#### **2.4.1.2 Collegio Sindacale e Revisore legale dei conti**

Il collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

Il Revisore Legale ha la funzione di accertare la situazione patrimoniale e il profitto delle imprese, oltre a scoprire e identificare eventuali errori sostanziali e frodi (ovvero accertare che il bilancio è veritiero e corretto).

#### **2.4.1.3 Il Direttore Generale**

Assicura il perseguimento della missione avvalendosi degli organi e delle strutture aziendali, ne garantisce il governo complessivo avvalendosi della collaborazione dei Dirigenti e Responsabili di funzione. Verifica il risultato dell'attività svolta e la realizzazione di programmi e progetti in relazione agli obiettivi della gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e sanitaria. Risponde al Consiglio di Amministrazione in relazione agli obiettivi assegnatigli all'atto di nomina e nell'ambito degli atti strategici e di programmazione aziendale.

#### **2.4.2 Procuratori**

Sono nominati un Procuratore Speciale ed un Procuratore.

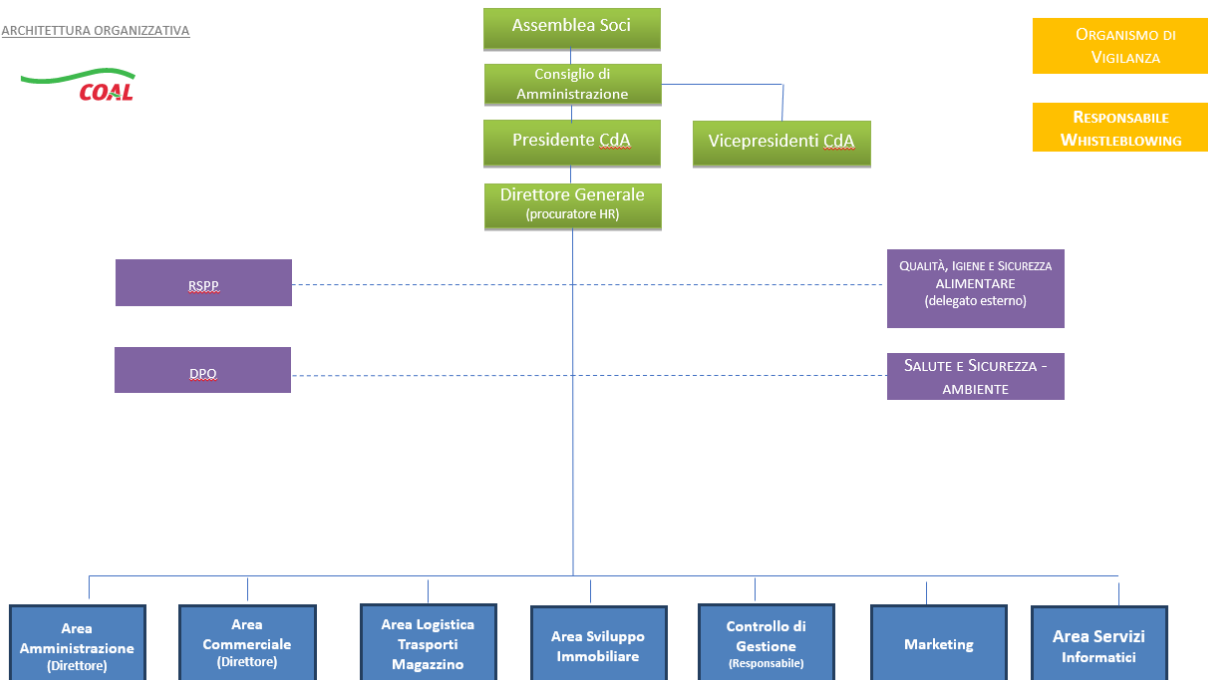
Il Procuratore Speciale ha conferiti i poteri, nella qualità di "Capo del Personale", di assunzione e licenziamento, gestione del personale dipendente: adozione di provvedimenti disciplinari, avanzamenti di carriera, interventi formativi, liquidazione delle spettanze retributive, conciliazione e sottoscrizione di accordi transattivi, gestione dei rapporti sindacali, rappresentanza legale nei procedimenti gius-lavoristici.

Il Procuratore, Direttore Amministrativo, ha conferiti i poteri di gestione degli adempimenti bancari, incassi e pagamenti nei limiti di spesa disposti dal CdA.

##### **2.4.2.1 Funzioni**

Oltre alle funzioni apicali sopra richiamate, sono individuate le specifiche funzioni dell'organizzazione, come di seguito rappresentate e di cui è presente nel Sistema di Gestione Integrato dettagliato mansionario che individua per ciascuna figura le aree di attività, responsabilità, poteri e autorità.

ARCHITETTURA ORGANIZZATIVA



#### 2.4.2.2 Modalità di gestione delle risorse finanziarie

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

Le modalità di gestione assicurano la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o 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'Organismo di Vigilanza.

### 2.5 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, l'azienda ha avviato e mantiene attivo un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la costante 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 della società,

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, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda 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'azienda, 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 l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali.
- Consentire alla società, 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, la società ha 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", l'azienda 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.

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.

## **2.6 Elementi fondamentali del Modello**

I punti fondamentali individuati da COAL nella definizione del proprio 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;
- 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 sia a componenti interni che esterni all'azienda, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- 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).

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs.n.231/01 non costituisce, per la Società, nulla di nuovo poiché l'attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'attuazione di Sistemi di Gestione delle problematiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza nel rispetto delle disposizioni di cui alle norme cogenti in materia.

Ulteriormente, la Società ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga 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.n.231/01 ed integrare nel Modello Organizzativo 231 i Sistemi di Gestione già in essere.

## **2.7 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 e Comportamentale possono essere così riepilogati:

- A. Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione.
- B. 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.

C. 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 dalla Società, 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.

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’articolo 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).

## **2.8 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’articolo 6, comma 1, lett. a del Decreto), è rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

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

## **3. 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.n.231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

Allegato al Modello Organizzativo, quale parte integrante e sostanziale dello stesso, è stata predisposta una “**Mappatura dei rischi-reato/processo**”, con identificazione, analisi e valutazione puntuale, per ogni attività di processo, di rischi-reato potenzialmente applicabili.



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

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

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore
<b>Inevitabile</b>	<b><math>\geq 30\%</math></b>	<b>Altissimo</b>	<b>5</b>
<b>Alta</b>	<b><math>5\% \leq P &lt; 30\%</math></b>	<b>Alto</b>	<b>4</b>
<b>Moderata</b>	<b><math>1\% \leq P &lt; 5\%</math></b>	<b>Moderato</b>	<b>3</b>
<b>Bassa</b>	<b><math>0,01\% \leq P &lt; 1\%</math></b>	<b>Basso</b>	<b>2</b>
<b>Remota</b>	<b><math>&lt; 0,01\%</math></b>	<b>Irrilevante</b>	<b>1</b>

P x D	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

<b>Se P x D</b>	<b>0 – 5</b>	<b>Nessuna azione</b>
<b>Se P x D</b>	<b>6 – 10</b>	<b>Azione necessaria entro 1 anno</b>
<b>Se P x D</b>	<b>11 – 16</b>	<b>Azione necessaria entro 6 mesi</b>
<b>Se P x D</b>	<b>17-25</b>	<b>Azione necessaria entro 3 mesi</b>

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 (D.lgs. 81/2008 s.m.i.).

#### **4. 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 della struttura interna 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:

A. **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.

B. **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.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.

C. **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.

D. **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.

E. **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali.

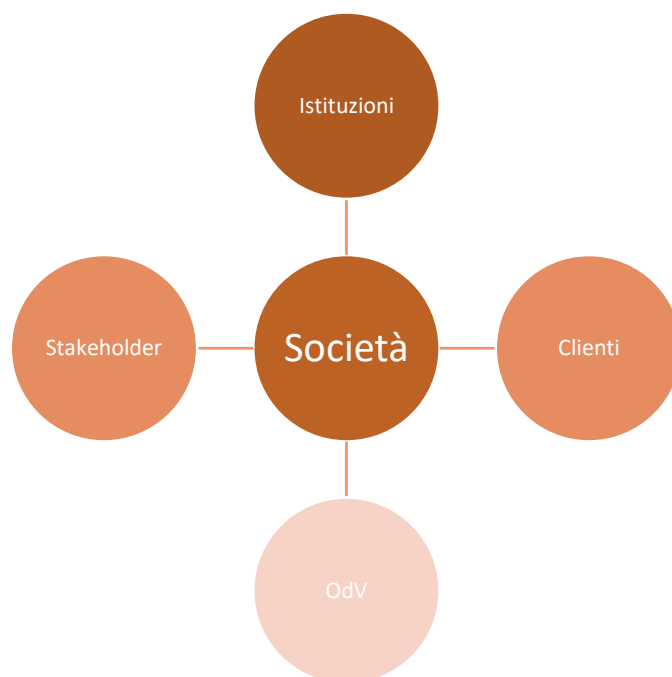
F. **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle diverse Sezione della Parte Speciale del presente Modello.

## 5. Destinatari del MOGC

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



L'organizzazione prevede, inoltre, a notificare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello 231 le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

## 6. Organismo di Vigilanza

### 6.1 I requisiti

L'articolo 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 Decreto legislativo stesso.

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

- **Autonomia e indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con il Presidente del Consiglio di Amministrazione e la Commissione Investimenti.
- **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.

### 6.2 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, 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 Presidente del 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;
- l'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al Presidente del CdA;
- il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il Presidente e il CdA. 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.

### 6.3 Nomina

Il CdA provvedere alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal CdA.

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

### 6.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs.n.231/01, le funzioni 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; si concretizza nella verifica attraverso della concreta attuazione dei Protocolli, dei flussi informativi, delle regole relativi ai poteri e alle soglie di spesa, di attuazione effettiva del sistema disciplinare;
- **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.
- **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;
- 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 dal Presidente del CdA e dal 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.

## **6.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6, comma 2, lett. d) del D.lgs. 231/01 fa espresso riferimento a specifici obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del MOGC.

Con riferimento alle segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o a violazioni del MOGC, nonché, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, qualsiasi diversa segnalazione di violazione delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea specificate all'art. 2 del suddetto D.Lgs. 24/2023, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda, di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, tramite i canali dedicati, si rimanda al paragrafo 6.5.2 che segue.

### **6.5.1 Obblighi informativi**

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter svolgere le sue attività di vigilanza sull'effettività del Modello e di disamina dell'adeguatezza dello stesso, deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231, ciò mediante anche la conoscenza degli atti e delle informazioni aziendali di specifico interesse.

Devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tramite e-mail all'indirizzo: [odvcoal@coal.it](mailto:odvcoal@coal.it) le informazioni concernenti:

- a) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231;
- b) i rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali, dal Collegio Sindacale e dal Revisore Legale, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/01;

- c) le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- d) i provvedimenti e/o notizie provenienti dalle Autorità competenti a seguito di visite ispettive effettuate nei confronti della Società e da cui sono emerse violazioni delle disposizioni contenute nel D.lgs. 231/01;
- e) tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- f) l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- g) le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti;
- h) le segnalazioni ricevute dal RSW che afferiscono violazioni al Modello 231, nonché un elenco di tutte le Segnalazioni ricevute, sia quelle classificate come "Non rilevanti", "Rilevanti ma non trattabili", "Vietate" e "Rilevanti e trattabili": con frequenza periodica il RSW inoltrerà all'OdV un riepilogo di tutte le predette segnalazioni, indicandone gli esiti dell'attività svolta;
- i) inoltre, all'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

Tale elenco è integrato con le informazioni specificatamente richieste nelle Sezioni contenute nella Parte Speciale.

Resta fermo che l'Organismo di Vigilanza può richiedere informazioni ai responsabili delle competenti funzioni aziendali e organizzare incontri con gli stessi, per essere informato su tematiche rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza.

Infine, l'Organismo di Vigilanza riceve, per il tramite del Presidente del Collegio Sindacale suo componente, informative ad evento da parte del Collegio Sindacale, nel caso esso, in occasione delle sue attività di controllo, rilevi carenze e inosservanze che presentino rilevanza sotto il profilo 231.

### **6.5.2 Segnalazioni Violazioni del Modello e Whistleblowing**

Possono essere effettuate Segnalazioni sia dal personale interno della COAL che da soggetti esterni, quali:

- a) i lavoratori dipendenti subordinati a prescindere dal tipo di contratto sia esso a tempo indeterminato oppure determinato, compreso i lavoratori in apprendistato o in stage;



- b) i collaboratori ovvero le figure professionali che prestano la propria attività lavorativa in modo autonomo, senza essere soggetti al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro;
- c) i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali ed i soci;
- d) i consulenti, i fornitori e gli stakeholders esterni ovvero chiunque sia in relazione di interessi con l'azienda.

I predetti Soggetti Segnalanti possono comunicare informazioni, purché circostanziate, riguardanti comportamenti illeciti, reati o irregolarità, consumati o tentati.

In particolare, le segnalazioni possono avere ad oggetto azioni od omissioni, commesse o tentate:

- costituenti condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- posti in essere in violazione del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare ed in particolare in contrasto con il Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001;
- costituenti illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- costituenti atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale e/o di immagine a COAL Soc. Coop. e controllate;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, collaboratori, utenti e/o di arrecare un danno all'ambientesuscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

La funzione deputata alla ricezione Segnalazioni è il Responsabile delle Segnalazioni Whistleblowing (RSW); il quale informa l'Organismo di Vigilanza nel caso in cui la violazione rilevi per uno o più degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01, secondo quanto previsto dalla procedura di controllo P.INT 18 "Segnalazioni Whistleblowing".

A. PIATTAFORMA INFORMATICA WHISTLEBLOWING accessibile dal sito Web link <https://coalgroup.segnalazioni.net> , che richiede la scelta della società per cui si effettua la segnalazione e la compilazione di apposito form di segnalazione. Successivamente alla

compilazione, la segnalazione verrà presa in carico dal soggetto deputato a ricevere le Segnalazioni: "Responsabile della Segnalazione" - RSW;

B. A MEZZO DEL SERVIZIO POSTALE, tramite invio di raccomandata a/r. In tal caso per poter usufruire della riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in doppia busta chiusa e che rechi all'esterno la dicitura "riservata personale" indirizzata al Gestore della segnalazione presso COAL Soc. Coop. s.c.a.r.l. via Direttissima del Conero n. 11 - 60021 Camerano (AN), indicando la società del Gruppo Coal per la quale si intende effettuare la segnalazione;

C. ORALE, attraverso PIATTAFORMA INFORMATICA WHISTLEBLOWING, che consente di inviare una segnalazione orale mediante registrazione di un messaggio audio con distorsione vocale al fine di tutelare l'eventuale volontà del Segnalante di mantenere l'anonimato e non riconoscibilità

D. INCONTRI DIRETTI, dove il segnalante potrà richiedere al "responsabile delle segnalazioni" di essere sentito in presenza. Il RSW, previo consenso del segnalante, provvederà a redigere apposito verbale che sarà sottoscritto dal segnalante.

I canali di cui COAL si è dotata garantiscono l'impossibilità di accesso alla Segnalazione e all'identità stessa del Segnalante da parte del Segnalato e di terzi che non siano stati identificati dall'Organizzazione quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati. Inoltre, ciascuna società del Gruppo potrà accedere esclusivamente alle proprie segnalazioni.

Si precisa che, nell'ipotesi in cui il **Responsabile della Segnalazione sia il presunto responsabile della violazione** (Soggetto Segnalato) oppure lo stesso si ritiene possa avere un interesse connesso alla Segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, la **Segnalazione deve essere inviata all'ANAC**, utilizzando il canale appositamente istituito sul portale [www.anac.it](http://www.anac.it), nelle modalità e con le garanzie di riservatezza previste dagli artt. 7 e ss. del D.Lgs. 24/2023.

Tutti gli accertamenti conseguenti alle Segnalazioni sono svolti con riservatezza, in linea con le disposizioni normative e conformemente al GDPR e al Codice Privacy, garantendo la tutela del Segnalante e l'identità dei soggetti segnalati, nonché utilizzando idonei criteri e modalità di gestione delle informazioni e dei documenti ricevuti.

COAL, sin dal momento di ricezione della segnalazione, ha cura di calibrare la tutela della riservatezza del Segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai rischi cui in concreto tali soggetti sono esposti, avendo particolare riguardo a questo aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

COAL, infatti, vieta qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria nei confronti del segnalante. In particolare, COAL garantisce che nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, conseguirà in campo a chi abbia, in buona fede, effettuato una Segnalazione. Si impegna a non applicare alcuna pratica o atto sanzionatorio, di demansionamento, licenziamento, trasferimento o altra misura organizzativa che possa produrre effetti negativi sulla carriera del dipendente segnalante, come previsto dall'art. 17 D.Lgs. 24/2023.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante in linea con il sistema disciplinare contenuto nei successivi paragrafi.

Il Segnalante che ritenga di essere vittima di atti ritorsivi o discriminatori, così come chiunque sia a conoscenza di tali atti, deve darne senza indugio comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) tramite i canali di segnalazione esterna istituiti dalla stessa e reperibili sul portale [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it).

Sono altresì previste sanzioni, secondo il suddetto sistema disciplinare introdotto dall'Azienda, nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni risultate infondate.

## **6.6 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza**

Sono assegnate all'OdV di COAL due linee di reporting:

1. Ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, direttamente al Presidente del CdA;
2. Su base periodica, con cadenza almeno annuale al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione – e per conoscenza anche al Collegio Sindacale – annualmente un rapporto scritto sull'attività svolta e sull'attuazione del Modello.

L'OdV promuove specifiche iniziative per la formazione dei destinatari del Modello.

## **7. 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, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti 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 l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

COAL predispone, 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.

Al fine di assicurare l'effettività del sistema di segnalazione, COAL provvede a che tutti i soggetti che operano per essa, siano essi apicali, subordinati o collaboratori esterni, vengano

adeguatamente informati dei canali di segnalazione predisposti e resi in grado di usufruirne agevolmente.

## **8. Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico**

### **8.1 Premessa**

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Etico 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.

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.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"*.

Il citato art. 6, al comma 2 bis, , inoltre, prescrive che siano previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Il Sistema Disciplinare adottato da COAL Soc. Coop a r.l. è finalizzato a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e regole comportamentali indicate nel Modello 231 stesso, nonché nelle procedure ad esso relative, compresa la procedura *Whistleblowing*.

L'applicazione delle sanzioni ivi descritte prescinde dalla circostanza che il comportamento imputato al lavoratore (sia subordinato, sia in posizione apicale o collaboratore) integri una violazione da cui scaturisca o possa scaturire un procedimento penale e/o l'applicazione di eventuali sanzioni di altra natura e, quindi, certamente prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal MOGC sono assunte dalla Società in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. 231/01.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello lede di per sé sola il rapporto di fiducia in essere con la COAL e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale.

Per quanto attiene, invece, ai rapporti di lavoro subordinato, il presente sistema disciplinare integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori applicato per i lavoratori addetti al Commercio.

A tale riguardo, si precisa che il sistema previsto dal presente Modello, quanto ai presupposti, contenuto e finalità si differenzia rispetto ai sistemi propri del diritto del lavoro.

In primo luogo, le finalità perseguire dai due sistemi sono diverse: mentre il sistema disciplinare proprio del Codice Civile, dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo Nazionale si radica nell'alveo dei rapporti di lavoro subordinato ed è diretto a sanzionare la mancata osservanza

delle disposizioni impartite dal datore di lavoro, il sistema previsto dal D.Lgs. 231/2001 risponde ad una diversa finalità, che si sostanzia nella prevenzione degli illeciti.

Inoltre, il sistema disciplinare prescritto dal Decreto 231 trova necessariamente applicazione nei confronti di chiunque possa potenzialmente e a qualsiasi titolo esporre l'ente alla responsabilità amministrativa da reato (tra cui, ad esempio, organi aziendali, revisori, collaboratori esterni, partners contrattuali, fornitori, appaltatori, etc.).

## 8.2 Principi generali

Il Sistema Disciplinare è adottato da COAL in coerenza con i seguenti principi:

- **Specificità e autonomia:** esso è finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello 231, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato. Ed è autonomo rispetto ad altre eventuali misure sanzionatorie, poiché COAL è chiamata a sanzionare la violazione del Modello 231 indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione devono essere coerenti con le norme di legge e con le regole contrattuali applicabili al rapporto in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema deve essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione del rischio di commissione di comportamenti illeciti, avendo particolare riguardo alle condotte rilevanti ai fini dell'integrazione dei reati presupposto del Decreto 231;
- **Proporzionalità:** la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata. La proporzionalità dovrà essere valutata alla stregua dei criteri di Gravità della violazione e tipologia del rapporto di lavoro in essere con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistenza sul piano legislativo e contrattuale;
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il Sistema Disciplinare deve essere formalizzato e deve essere oggetto di informazione e formazione puntuale per tutti i Destinatari.

Ed inoltre esso:

- È diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari;
- Individua le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e delle prescrizioni legislative e regolamentari applicabili.

### **8.3 Destinatari del Sistema Disciplinare**

Il rispetto delle disposizioni presenti nel Modello 231 di COAL è richiesto nell'ambito dei contratti di lavoro autonomo, coordinati e continuativi e/o etero organizzati e di lavoro subordinato, ferma restando per questi ultimi l'applicazione della disciplina di riferimento per quanto attiene alle sanzioni disciplinari (art. 7 della L. 20 maggio 1970 n. 300 c.d. "Statuto dei Lavoratori", CCNL applicabile e codice civile).

Pertanto, il Sistema Disciplinare si applica – nei limiti rilevanti ai fini del Decreto 231 – nei confronti di tutti coloro che sono legati da un rapporto di qualunque natura con la COAL e, in particolar modo, ferma restando l'autonoma qualificazione giuridica dei relativi rapporti, nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei competenti organi di vigilanza o di controllo, dei dipendenti (dirigenti e non), dei collaboratori che a qualunque titolo operino per conto della COAL.

Il Sistema Disciplinare si applica altresì, in via indiretta, tramite apposite clausole contrattuali, a tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con COAL, risultando Destinatari del Modello 231.

Compete all'Organismo di Vigilanza, con il supporto del Direttore Generale, il monitoraggio del funzionamento e dell'effettività del Sistema Disciplinare per le violazioni al Modello.

Il procedimento disciplinare è avviato su impulso del Direttore Generale, quale procuratore HR e a seguito di comunicazione da parte del RSW o dell'OdV di inosservanze e/o possibili infrazioni del Modello 231 alle funzioni preposte.

Nei casi in cui è previsto che l'OdV non conduca l'istruttoria di accertamento delle possibili inosservanze e/o infrazioni del Modello 231, l'OdV svolge una funzione consuntiva. In tutti i casi l'OdV svolge altresì questa funzione consultiva nel procedimento disciplinare di irrogazione delle sanzioni.

In particolare, all'OdV deve essere fornita informazione preventiva in merito all'eventuale proposta di archiviazione di un procedimento disciplinare o di irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello 231, affinché esprima se del caso il proprio parere. Il parere dell'OdV dovrà pervenire entro i termini previsti per la conclusione del procedimento disciplinare.

Lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare sono affidati, in considerazione del tipo di contratto di lavoro e/o incarico coinvolto, agli Organi sociali e/o alle funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile, dalla Statuto e dai regolamenti interni della Società.

Qualora siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei componenti dell'OdV, gli stessi saranno soggetti alle sanzioni di cui al presente Sistema Disciplinare, applicate secondo una procedura ad hoc, predisposta al fine di garantire l'imparzialità e la terzietà della valutazione disciplinare.

Resta salva la facoltà per COAL di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti, componenti degli Organi Sociali e Soggetti Terzi in violazione del Modello 231.

Il Sistema Disciplinare è adeguatamente diffuso attraverso la pubblicazione in luoghi e con modalità, anche telematiche, idonee a renderlo accessibile a tutti i Dipendenti e conoscibile da parte di tutti i Destinatari.

#### **8.4 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare**

Il Sistema Disciplinare è nel suo complesso finalizzato a garantire il buon funzionamento dell'Organizzazione e il regolare svolgimento dell'attività d'impresa, al fine – in particolare – di assicurare il rispetto dei principi etici e comportamentali adottati dalla Società.

In tale prospettiva il Modello 231 rappresenta parte sostanziale ed integrante delle obbligazioni che derivano dal contratto e dal rapporto di lavoro – per quanto riguarda il lavoro subordinato, anche ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.

Il Sistema Disciplinare adottato da COAL è coerente con le leggi e le altre disposizioni regolamentari vigenti, nonché a contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, avendo anche riguardo, per quanto concerne il procedimento applicativo delle sanzioni con riferimento al lavoro subordinato, all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Per i destinatari che sono legati a COAL da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente, ivi inclusi Organi sociali e in generale Soggetti terzi, le misure applicabili e le procedure disciplinari sono coerenti con la legge e con le relative condizioni contrattuali.

##### **8.4.1 Rapporti di lavoro subordinato**

Rapporto così come definito dall'art. 2095 c.c.. Ogni comportamento in violazione della previsione del Modello 231 rappresenta, se accertato, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.

##### **8.4.2 Rapporti con altri soggetti**

Ogni comportamento in violazione delle previsioni del Modello 231 rappresenta, se accertato:

- nel caso di Consiglieri e di Componenti del Collegio Sindacale, l'inosservanza dei doveri loro imposti dall'ordinamento e/o dallo Statuto;

- nel caso di soggetti terzi, grave inadempimento contrattuale tale da legittimare, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la possibilità di agire per ottenere il risarcimento del danno eventualmente patito.

## **8.5 Violazione del Modello**

I Destinatari del Modello hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi e alle regole in esso sanciti.

Ai fini del Sistema Disciplinare, costituisce condotta rilevante per l'applicazione delle sanzioni ogni azione od omissione posta in essere – anche in concorso con altri soggetti – in violazione ai suddetti principi e regole.

In particolare, a titolo esemplificativo e, oltre a quanto previsto dalla regolamentazione aziendale di riferimento e quale specificazione della stessa, costituiscono illecito disciplinare:

- 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 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.
- il compimento di Segnalazioni Whistleblowing in mala fede; o con mere finalità diffamatorie o calunniose; o di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato; o che attengano esclusivamente aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del segnalato; o – in ogni caso – in violazione di legge;
- qualsiasi ritorsione da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica in materia di whistleblowing e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona del segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificatamente individuati dal D.Lgs. 24/2023;
- l'adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni non conformi alle prescrizioni di cui agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023;
- l'omessa attività di verifica e analisi con riguardo alle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine alla identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.



Nei casi in cui, ai sensi dell'art. 16, comma 3 D.Lgs. 24/2023, sia accertata, anche con sentenza – non definitiva - di primo grado la responsabilità penale della persona del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave - salvo quanto previsto dall'art. 21, comma 1 lettera c) del D.Lgs. 24/2023 - COAL darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare, dal CCNL applicato e dalla legge.

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

## **8.6 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni**

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a. Elemento soggettivo della condotta, ovvero l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita l'inosservanza o l'infrazione al Modello 231 (dolo, colpa);
- b. La negligenza, l'imprudenza o l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione dell'inosservanza o infrazione, in particolare con riferimento alla effettiva possibilità di prevedere e/o prevenire l'evento;
- c. Rilevanza degli obblighi violati;
- d. Potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01;
- e. Livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- f. Presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- g. Eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.
- h. Altre particolari circostanze che caratterizzano l'infrazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi di tempestività ed immediatezza della contestazione, impongono l'irrogazione della sanzione prescindendo dall'eventuale instaurazione e dell'esito di un giudizio penale.

## 8.7 Sanzioni per il personale dipendente

Qualora venga accertata, ad opera dei dipendenti con qualifica di "operaio", "impiegato", "quadro" o "dirigente", una o più delle violazioni indicate al paragrafo 8.5, in ragione dei criteri di cui al paragrafo 8.6 sono comminati, sulla base del CCNL di categoria applicato, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- A. Biasimo inflitto verbalmente**
- B. Biasimo inflitto per iscritto**
- C. Multa non superiore all'importo di 4 ore della normale di retribuzione oraria**
- D. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni**
- E. Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge**

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, le tipologie di inosservanza o infrazioni e le sanzioni correlate sono definite, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL agli artt. 120 e 121, nella seguente tabella:

TIPOLOGIA DI INFRAZIONE		SANZIONI
1	Inosservanza di entità molto lieve delle disposizioni impartite da COAL e rilevanti si densi del Modello 231, non in grado si esporre la Società a situazioni di pericolo	Biasimo inflitto verbalmente
2	Recidiva nelle violazioni di cui al punto 1 e/o inosservanza, anche lieve, delle disposizioni impartite da COAL e rilevanti ai sensi del Modello 231, non in grado di esporre la Società a situazioni di pericolo	Biasimo inflitto per iscritto
3	Recidiva nelle violazioni di cui al punto 2 e/o inosservanza delle disposizioni impartite da COAL e rilevanti ai sensi del Modello 231, non in grado di esporre la Società a situazioni di pericolo	Multa non superiore all'importo di quattro ore della normale retribuzione oraria
4	Recidiva nelle violazioni di cui al punto 3 e/o inosservanza delle disposizioni impartite da COAL e rilevanti ai sensi del Modello 231, che arrechi un danno e/o esponga la Società ad una situazione di pericolo	Sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di 10 giorni
5	Recidiva nelle violazioni di cui al punto 4 e/o inosservanza delle disposizioni impartite da COAL e rilevanti ai sensi del Modello 231, che configuri un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali	Licenziamento senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

Qualora le infrazioni del Modello 231 da parte dei dipendenti siano astrattamente riconducibili a una fattispecie penalmente rilevanti, COAL, ove non sia in grado, in pendenza delle eventuali indagini della magistratura e per mancanza di elementi sufficienti, di operare una chiara e esaustiva ricostruzione dei fatti, potrà, nell'attesa dell'esito di accertamenti giudiziari, formulare nei confronti dei soggetti individuati come responsabili una comunicazione con la quale si riserva il diritto ed azione ai sensi della legge e del CCNL applicato.

Qualora all'esito di suddetti accertamenti e/o del giudizio penale, anche di primo grado, fossero riscontrate evidenze di infrazioni a carico di soggetti individuati come responsabili, COAL, acquisito ogni elemento necessario per una specifica ricostruzione dei fatti, darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare, dal CCNL e dalla legge.

Per quanto attiene ai dipendenti con qualifica di "dirigenti", in ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la qualifica di dirigente può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un dipendente con altra qualifica, a fronte della medesima violazione.

Nel valutare la gravità della violazione compiuta dal personale con la qualifica di "dirigente", la COAL tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del dirigente interessato con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento, nella violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

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

## **8.8 Sanzioni per gli Amministratori**

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della 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 il COAL.

Nel caso in cui si riscontri una violazione prevista al par. 8.5, ovvero una elusione fraudolenta di una regola contenuta nel Modello da parte di uno o più Amministratori della COAL, l'OdV informerà senza indugio il Presidente del Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà procedere ad informare il Consiglio di Amministrazione ed alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

In caso di violazione del Modello da parte del Presidente del CdA, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite allo stesso.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie nonché le norme di legge in merito alla convocazione dell'Assemblea da parte degli aventi diritto.

### **8.9 Sanzioni per i Sindaci**

Nel caso in cui venga commessa una violazione prevista dal precedente par. 8.5, ovvero si verifichi una elusione fraudolenta di una regola contenuta nel Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocato il Consiglio di Amministrazione al fine di adottare gli opportuni provvedimenti.

Sono fatte in ogni caso salve le norme di legge in merito alla convocazione dell'Assemblea da parte degli aventi diritto.

### **8.10 Le misure nei confronti dei soci COAL**

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

### **8.11 Sanzioni per Collaboratori, Fornitori, Partners e Terzi**

Nel caso in cui venga commessa una violazione prevista dal precedente par. 8.2, ovvero si verifica una elusione fraudolenta di una regola contenuta nel Modello da parte di Collaboratori, Fornitori, Partners e Terzi, COAL, a seconda della gravità della violazione:

- Richiamerà formalmente i responsabili delle condotte al rigoroso rispetto delle disposizioni previste dalla legge e dal contratto; ovvero
- Avrà titolo, per espresso disposto contrattuale, di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti suddetti.

## **8.12 Procedimento di applicazione delle sanzioni**

COAL adotta una procedura sanzionatoria aziendale standard per la contestazione degli addebiti disciplinari ai propri dipendenti, ivi inclusi i dirigenti, e per l'irrogazione delle relative sanzioni. Tale procedura rispetta le forme, le modalità e le tempistiche previste dallo Statuto dei Lavoratori (art. 7 della Legge 300/70), dal CCNL applicato, nonché da tutte le altre disposizioni legislative e regolamentari in materia.

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello 231 prevede le seguenti fasi:

- Contestazione dell'inosservanza o infrazione all'interessato;
- Determinazione e successiva irrogazione della sanzione, in caso di accertamento.

Salvo le ipotesi sotto previste, l'OdV e il RSW, dopo aver espletato gli accertamenti rientranti nell'ambito delle rispettive attività ispettive, là dove questi abbiano condotto all'accertamento di una inosservanza del Modello 231 o di una violazione whistleblowing, ne trasmettono le risultanze al DG, al Consiglio di Amministrazione ed ai Responsabili di funzione interessati per l'assunzione, sulla base della valutazione dei presupposti da parte delle stesse, delle determinazioni di competenza, che dovranno essere successivamente comunicate all'OdV.

L'applicazione delle sanzioni per violazione – anche tramite condotta omissiva e in eventuale concorso con altri soggetti – delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e per violazioni whistleblowing è adottata dagli organi o funzioni aziendali competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile, dallo Statuto e dai regolamenti interni della Società.

L'OdV viene costantemente informato dell'andamento e dell'esito del procedimento disciplinare.

### **8.12.1 Procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti: dirigenti, quadri, impiegati, operai**

Il RSW, sentito l'OdV, qualora il procedimento non sia stato attivato su iniziativa del DG (quale procuratore HR) trasmette al DG una relazione contenente:

- a. Le generalità del soggetto responsabile della presunta inosservanza o infrazione;
- b. La descrizione della condotta contestata e delle circostanze che hanno portato alla sua individuazione;
- c. L'indicazione delle previsioni del Modello 231 che risultano essere state violate o non rispettate;
- d. Gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Acquisita la predetta relazione, COAL, tramite DG valuta i presupposti per l'attivazione di un procedimento disciplinare e trasmette al dipendente interessato una comunicazione di contestazione scritta ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori contenente:

- L'indicazione puntuale della condotta contestata;
- Le previsioni del Modello 231 oggetto di mancato rispetto e/o violazione;
- L'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte;
- L'avviso della data dell'audizione che sarà fissata in un termine congruo.

In ordine alle eventuali controdeduzioni dell'interessate, le sanzioni, i provvedimenti, le modalità operative e le tempistiche si rinvia a quanto previsto dalle norme giuslavoristiche vigenti, dal contratto collettivo nazionale applicato e dal codice civile.

Il DG, con il supporto consulenziale del Consulente del Lavoro e/o dello Studio Legale, raccoglie tutti gli elementi atti a circostanziare i fatti oggetto della rilevazione della mancanza disciplinare. Nell'ambito di tale iter, l'OdV è informato dal DG in merito all'avvio di un procedimento disciplinare qualora lo stesso non sia stato attivato a seguito di comunicazione dell'OdV stesso.

Nel caso sia emessa sentenza di condanna anche di primo grado per uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231, il dipendente condannato dovrà darne immediata comunicazione al DG, il quale, a sua volta, procederà a riferire all'OdV per l'adozione delle opportune iniziative.

### **8.12.2 Procedimento disciplinare nei confronti degli Amministratori, Consiglieri, membri del Collegio Sindacale, Odv e Soci**

Qualora sia riscontrata, a conclusione della fase istruttoria, una violazione del Modello 231 da parte soggetti indicati in paragrafo, il Presidente del CdA, del Collegio Sindacale o dell'OdV trasferiscono le risultanze dell'attività istruttoria al CdA, al Collegio Sindacale e all'OdV, trasmettendo una apposita relazione, predisposta dal RSW sentito l'OdV.

La convocazione, da effettuare secondo le modalità di convocazione del CdA, deve;

- Contenere l'indicazione puntuale della condotta contestata e delle previsioni del Modello 231 oggetto di violazione;
- Recare in allegato gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi a supporto della contestazione.

La data della convocazione sarà comunicata all'interessato con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che orali.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, in presenza del Presidente dell'OdV e del Presidente del Collegio Sindacale, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni scritte da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni o necessari.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dell'eventuale Consigliere coinvolto, valuta la veridicità e fondatezza dei fatti denunciati e procede direttamente all'irrogazione della sanzione ritenuta applicabile in relazione alla fattispecie. Qualora si giunga ad un accertamento di fondatezza degli elementi acquisiti e di imputabilità di una violazione di maggiore gravità da parte di uno o più Consiglieri, tale da richiedere la revoca dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione, con l'esclusione dell'eventuale Consigliere interessato, convoca l'Assemblea dei Soci, proponendo i provvedimenti ritenuti opportuni ai sensi dell'art. 2383, comma 3, c.c., fatta salva ogni ulteriore azione a tutela degli interessi di COAL.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello 231 da parte di un componente del Collegio Sindacale e/o dell'OdV.

In tal caso, il Consiglio di Amministrazione, valutata la rilevanza e fondatezza della segnalazione:

- nel caso riguardi un **membro di Collegio Sindacale** e qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca dell'incarico, provvede a convocare senza indugio l'Assemblea dei Soci al fine di adottare i provvedimenti di competenza, fatta salva ogni ulteriore azione a tutela degli interessi di COAL;
- nel caso **riguardi un membro dell'OdV**, si procede alla revoca dell'incarico.

La decisione del Consiglio di Amministrazione (anche nel caso sia accertata l'infondatezza dei fatti denunciati) e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, al Consigliere e/o al Sindaco e/o al membro dell'OdV interessato nonché al Presidente del Collegio Sindacale e al Presidente dell'OdV (ovvero al membro più anziano dei rispettivi organi nel caso di coinvolgimento del Presidente di appartenenza), per le opportune valutazioni.

Qualora, in fase di istruttoria da parte dei Presidenti, venga riscontrata la violazione del Modello 231 da parte:

- dell'intero Consiglio di Amministrazione o della maggioranza dei Consiglieri, il Collegio Sindacale convoca senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti;
- dell'intero OdV, si applica la revoca dei componenti dell'OdV.

Nel caso sia emessa sentenza di condanna anche di primo grado per uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231, il Consigliere e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione al Presidente dell'OdV che, a sua volta, procederà a riferire tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale, ovvero al membro più anziano dei rispettivi organi qualora il Presidente stesso sia oggetto del procedimento, per l'adozione delle opportune iniziative.

Nel caso di membro dell'OdV si applica la revoca dei componenti dell'OdV.

## **9. Comunicazione e diffusione del Modello**

COAL promuove la comunicazione del Modello, con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i Destinatari e di tutti gli Stakeholder.

Il Modello è comunicato, a cura della Direzione Risorse Umane, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. bacheca aziendale, invio per posta elettronica, ecc.), ivi compreso il sistema intranet aziendale. Sono stabilite a cura della Direzione Risorse Umane, sentito l'Organismo di Vigilanza, modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società, dei Collaboratori, Fornitori, Partners.

In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società, del Codice Etico di COAL.

La Parte Generale del Modello è resa disponibile a tutti i soggetti interessati e al mercato mediante pubblicazione sul sito internet aziendale dalla funzione IT.

## **10. Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello**

Le modifiche e le integrazioni del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza segnala al Consiglio di Amministrazione, in forma scritta e tempestivamente, eventuali aggiornamenti normativi o cambiamenti societari nell'ambito della materia d'interesse, che possano portare all'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello. L'Organismo di Vigilanza può anche formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti. Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello adottati dal Consiglio di Amministrazione devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza. Le modifiche che riguardano le procedure aziendali a supporto del Modello sono adottate direttamente dalle funzioni aziendali interessate che ne trasmettono informativa all'Organismo di Vigilanza.