

# VIVAEVENTS S.r.l.

Via Alfieri Maserati, n. 18 - 40128 - BOLOGNA

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
ex Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231**

Rev.	Data	Motivo	Approvazione da parte del C.d.A.
4	03.01.2023	Aggiornamento: consegue ad operazione straordinaria e nuova compagine societaria	30 marzo 2023
5	12.01.2024	Aggiornamento: consegue a adeguamento canale di segnalazione ai sensi del d.lgs n. 24 del 2023	Gennaio 2024

## Sommario

<b>1. Lineamenti normativi.....</b>	<b>3</b>
a) Destinatari.....	3
b) Elementi costitutivi.....	3
b.1 Reati presupposto.....	3
b.2 Soggetti qualificati ex art. 5, comma 1.....	6
b.3 Interesse o vantaggio.....	6
c) Esimente – esonero della responsabilità.....	6
c.1 In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6):.....	6
c.2 Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta (art. 7 comma 1).....	7
<b>2. Apparato sanzionatorio.....</b>	<b>7</b>
<b>3. Parti Speciali riferite a VIVAEVENTS S.r.l.....</b>	<b>8</b>
<b>4. Le linee guida di Confindustria.....</b>	<b>9</b>
<b>5. Il modello di VIVAEVENTS SRL.....</b>	<b>10</b>
a) Le principali aree di operatività aziendale e la struttura organizzativa di Vivaevents Srl.....	10
b) Funzione e scopo del modello.....	11
c) La costruzione del modello e la sua struttura.....	11
c.1 Identificazione delle Attività Sensibili.....	11
c.2 Effettuazione della "gap analysis".....	12
c.3 Struttura del Modello.....	12
d) I principi del Modello.....	13
e) Destinatari del Modello.....	13
<b>6. L'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>13</b>
a) Identificazione e funzionamento dell'organismo di vigilanza.....	13
b) Composizione, nomina e durata.....	14
c) Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità.....	14
d) Riunioni, deliberazioni e regolamento interno.....	15
e) Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza.....	15
f) Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	18
g) Reporting nei confronti degli organi societari.....	18
h) Caratteristiche, raccolta e conservazione delle informazioni.....	19
i) Responsabilità dell'organismo di vigilanza.....	19
l) Autonomia operativa e finanziaria dell'organismo di vigilanza.....	20
m) Retribuzione dell'organismo di vigilanza.....	20
<b>7. Formazione e diffusione del modello.....</b>	<b>20</b>
a) Formazione ed informazione dei dipendenti.....	20
a.1 La formazione.....	21
b) Informativa a partner, collaboratori e consulenti esterni.....	21
<b>8. Segnalazione illeciti (disciplina del Whistleblowing).....</b>	<b>21</b>

## **PARTE GENERALE**

### **1. Lineamenti normativi**

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito nel testo anche “decreto 231”) prevede sanzioni per l’ente che non si sia organizzato per evitare l’avverarsi di fenomeni criminosi in seno all’impresa, quando soggetti funzionalmente riferibili all’ente, abbiano commesso taluno dei reati indicati dallo stesso decreto.

Viene così introdotto nell’ordinamento italiano un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinte, rispetto a quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

In particolare, l’ente può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quelli che costituiscono presupposto della responsabilità dell’Ente.

L’accertamento dell’illecito previsto dal decreto 231 espone l’ente all’applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l’immagine e la stessa attività.

#### **a) Destinatari**

Il decreto 231 indica quali destinatari “*gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica*”, con certa applicazione anche a Vivaevents S.r.l. che, per tale ragione, ha introdotto e da seguito all’adozione e aggiornamento del proprio Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

#### **b) Elementi costitutivi**

##### **b.1 Reati presupposto**

In primo luogo, affinché si configuri la suddetta *species* di responsabilità in capo all’ente è necessaria la commissione di uno dei reati presupposto indicati in via tassativa dal decreto 231 e, più in particolare negli articoli 24 e seguenti o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell’art. 10 della Legge n. 146/2006.

Si riportano di seguito, le fattispecie di reato prese in considerazione dal Decreto:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione: si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal D.Lgs. 231/2001 (artt. 24 e 25 del Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati: l’art. 24-bis del Decreto, introdotto dalla legge 18 marzo 2008 n. 48 (di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica fatta a Budapest il 23 novembre 2001) prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione di fattispecie criminose connesse ai sistemi informatici;
- delitti di criminalità organizzata: l’art. 24-ter del Decreto stabilisce l’estensione della responsabilità dell’ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale e dei delitti previsti all’articolo 74 del testo unico di cui al decreto

del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309;

- delitti contro la fede pubblica: quali falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento previsti dall'art. 25-bis del Decreto;
- delitti contro l'industria e il commercio: l'art. 25-bis.1 del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517- quater del Codice penale;
- reati societari: il D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7): si tratta dei “delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, “che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999”);
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale: l'art. 25-quater.1 del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti contro la personalità individuale: previsti dall'art. 25-quinquies, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù. L'art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/2001, è stato successivamente integrato dall'art. 6, comma 1, della Legge 29 ottobre 2016, n. 199;
- delitti di razzismo e xenofobia (art. 25terdecies, introdotto dalla Legge n.167/2017 e poi modificato dal D. Lgs. 21/2018);
- abusi di mercato: richiamati dall'art. 25-sexies del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (“Legge Comunitaria 2004”);
- reati transnazionali: l'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;
- reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro: l'art. 25-septies prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio: l'art. 25-octies del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità

dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del codice penale;

- delitti previsti dal codice penale in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti: l'art. 25 octies.1 del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di cui agli artt. 493-ter c.p. "Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti"; 493-quater "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti" e 640-ter "Frode informatica" nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore: l'art. 25-nonies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter e 171-septies, 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633 in relazione alla protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.): richiamato dall'art. 25-decies del Decreto;
- reati in materia ambientale: il D.Lgs. 121/11 ha introdotto, con l'art. 25-undecies, i reati ambientali nel c.d. "catalogo" dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 in tema di responsabilità amministrativa degli enti; successivamente con la legge 22 maggio 2015, n. 68 sono state introdotte nuove disposizioni in tema di delitti contro l'ambiente;
- reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: l'art. 25-duodecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo, 12 commi 3 e 3 bis e 3 ter, comma 5, art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
- delitti in materia di razzismo e xenofobia: l'art. 25-terdecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione alla commissione dei delitti di cui all'art. 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654;
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati: art. 25-quaterdecies;
- reati in materia tributaria: il D. Lgs. n. 75/2020, che ha recepito la direttiva UE n. 2017/1371 – c.d. direttiva P.I.F. (Protezione Interessi Finanziari), ha introdotto l'art. 25-quinquiesdecies, rubricato "Reati tributari", con il precipuo scopo di estendere la responsabilità amministrativa da reato delle società all'ambito penal-tributario;
- reato di contrabbando: l'art. 25-sexiesdecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43;
- delitti contro il patrimonio culturale: l'art. 25-septiesdecies;

L'enumerazione dei reati è stata oggetto di successive modificazioni ed integrazioni rispetto a quella originariamente contenuta nel decreto 231 e l'elenco qui stilato è aggiornato alla data di adozione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione.

### **b.2 Soggetti qualificati ex art. 5, comma 1**

In secondo luogo, la responsabilità dell'ente può sussistere soltanto in relazione al reato-presupposto commesso da parte di uno dei seguenti soggetti qualificati, ovvero persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso. Si tratta di soggetti che, in considerazione delle funzioni che svolgono, vengono denominati "apicali" e "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali".

### **b.3 Interesse o vantaggio**

Inoltre, l'ente può essere ritenuto responsabile dell'illecito se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

In estrema sintesi, se l'interesse manca del tutto, avendo il soggetto qualificato agito per un interesse esclusivamente proprio o di terzi, la responsabilità dell'impresa sarà escluso, a contrario se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussisteva, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

### **c) Esimente – esonero della responsabilità**

Il Decreto (artt. 6 e 7) prevede che la società non sia passibile di sanzioni, ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo, idonei a prevenire la commissione dei reati considerati, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato.

#### **c.1 In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6):**

- 1) 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;
- 2) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- 3) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- 4) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

La mera adozione del MOG da parte del Consiglio di Amministrazione non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che questo sia anche efficace ed effettivo.

L'art. 6, comma 2, del Decreto, stabilisce che il MOG deve soddisfare le seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni

dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

5) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello.

L'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa".

**c.2 Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta (art. 7 comma 1).**

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (art. 7 comma 1).

L'art. 7 comma 4 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Altro elemento costitutivo del modello è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello stesso, nonché di promuoverne l'aggiornamento.

## **2. Apparato sanzionatorio**

Sono previste a carico dell'Ente dagli artt. 9 e 23 del D.Lgs. 231/2001 in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata generalmente non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente" (che, a loro volta, possono consistere in: - interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività; - 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 o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; - divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi);
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).



La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo - ciascuna quota - variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio (art. 27, comma 1, del Decreto).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Il giudice può fare proseguire l'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26, D.Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

### **3. Parti Speciali riferite a VIVAEVENTS S.r.l.**

In base a quanto emerso dall'analisi del contesto aziendale condotta su VIVAEVENTS SRL e stante la particolare natura giuridica e l'operatività della Società, le attività Sensibili, nell'ambito dei reati previsti fino ad oggi dal Decreto Legislativo 231/2001, così come elencati nei precedenti paragrafi, allo stato riguardano:

- 1) Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione;



- 2) Reati societari;
- 3) Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- 4) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- 5) Delitti contro l'industria e il commercio
- 6) Delitti in materia di violazione di diritto d'autore;
- 7) Induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità;
- 8) Reati contro la fede pubblica: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- 9) Reati in informatici e trattamento illecito dei dati;
- 10) Reato di impiego di cittadini di paese terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare;
- 11) Reati contro il patrimonio culturale;
- 12) Reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- 13) Reati tributari;
- 14) Frodi sportive

Appare trascurabile il rischio relativo agli altri reati contemplati nel D Lgs. n. 231/01.

Per la compiuta analisi dei reati inerenti alle attività sensibili (e delle relative fattispecie) sopra descritti si rimanda alle parti speciali del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, ha il potere di suggerire eventuali ulteriori attività a rischio che - a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Società - potranno essere ricomprese nel novero delle Attività Sensibili.

#### **4. Le linee guida di Confindustria**

Nella predisposizione del presente Modello, la Società ha deciso di conformarsi alle linee guida emanate dalla Confindustria, che costituiscono il più diffuso e riconosciuto riferimento a riguardo.

Confindustria, in data 7 marzo 2002, ha approvato le prime "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001", le quali sono state approvate dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo ad ulteriori fattispecie di reato nonché tenuto conto delle prime esperienze applicative realizzate dalle associazioni e dalle imprese, la Confindustria ha provveduto ad aggiornare al 31 marzo 2008 le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" e da ultimo aggiornate con l'attualizzazione del giugno 2021.

I punti fondamentali di tali Linee Guida possono essere così brevemente riassunti:

- a) attività di individuazione delle aree a rischio, volta ad evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- c) 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:

- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in: autonomia e indipendenza; professionalità e onorabilità; continuità di azione; capacità specifiche in tema di attività ispettive e/o consulenziali;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'Organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle già menzionate *Linee Guida* non inficia la validità del Modello. Infatti, il modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società e, pertanto, lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Con riferimento ai reati societari, introdotti dal D.Lgs. n. 61/2002, Confindustria ha precisato che è necessario approntare specifiche misure organizzative e procedurali (consistenti nel Modello) dirette a prevenire la commissione di tale tipologia di reati, nonché definire i principali compiti dell'Organismo di Vigilanza per la verifica della effettività ed efficacia del Modello stesso.

## **5. Il modello di VIVAEVENTS SRL**

### **a) Le principali aree di operatività aziendale e la struttura organizzativa di Vivaevents Srl**

VIVAEVENTS, società a responsabilità limitata nasce nell'attuale compagine societaria, con atto di cessione del 18.10.2022 (effetti 00.01 del 1.11.2022).

L'attuale attività di VIVAEVENTS – storicamente - si consolida per effetto del conferimento del ramo d'azienda del 1.10.2018 *c.d.* ramo operativo *staffing* nel 2018, che apparteneva alla società Vivaticket S.p.A. con il quale la società ha acquisito anche le attività di *steward* ex D.M. 08/08/2007 e di addetti al servizio di controllo nel pubblico spettacolo ex D.M. 06/10/2009.

Ad oggi, pur rimandandosi all'oggetto sociale per una dettagliata descrizione delle attività, a titolo esemplificativo e non esaustivo si può affermare come attività caratteristica di VIVAEVENTS SRL sia – principalmente tra le altre – quella di attività di analisi, progettazione, sviluppo, organizzazione e prestazione di servizi di controllo accessi e flussi dell'utenza, di guardiania, di parcheggi, di portierato, di sicurezza, ricevimento, di *hostess* e *stewards* nonché di segreteria organizzativa, per fiere ed eventi in genere.

La Società mantiene centralità di coordinamento presso la sede legale in Bologna, anche se, l'articolazione territoriale delle attività giustifica, accanto all'organizzazione per specializzazioni verticali – piramidali delle macroaree aziendali, la dislocazione territoriale di operatività presso i singoli luoghi di svolgimento delle attività.

La società ha inteso, pertanto, riarticolare l'attività aziendale in tre differenti *business unit* e segnatamente Fiere, Sport/Entertainment e Cultura ed Eventi che si caratterizzano per un accentramento piramidale, ma anche per aree di operatività territoriale, secondo la strutturata organizzazione aziendale che viene rappresentata graficamente nell'Organigramma elaborato dai vertici e vigente alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'aggiornamento al MOG.

## **b) Funzione e scopo del modello**

VIVAEVENTS SRL è sensibile alle aspettative dei propri azionisti in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri dipendenti e collaboratori, organi sociali. Allo stesso la società intende rivolgersi anche a consulenti, agenti, partner e società di servizio che nello svolgimento dei propri compiti, attività e servizi si conformino a condotte idonee a prevenire il rischio di commissione dei reati secondo le previsioni dettate nel Modello.

Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello consentono a VIVAEVENTS SRL di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, limitando il rischio di commissione dei Reati.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di VIVAEVENTS SRL anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a VIVAEVENTS SRL di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del Reato stesso.

Scopo del presente Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle Attività Sensibili e, ove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

## **c) La costruzione del modello e la sua struttura**

Successivamente all'emanazione del D.Lgs. 231/2001, VIVAEVENTS SRL ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto.

A tale scopo, VIVAEVENTS SRL ha svolto una serie di attività propedeutiche suddivise in differenti fasi, e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle *Linee Guida*.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione di tutte le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, e sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

### **c.1 Identificazione delle Attività Sensibili**

La identificazione delle attività sensibili è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale

(organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali consigli di amministrazione, disposizioni organizzative, ecc..) ed una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale (Presidente del Consiglio di amministrazione, Amministratori o Consiglieri delegati, Direttori Generali, Direttori Centrali, Responsabile Affari Legali, Responsabile Risorse Umane, Responsabile della Revisione Interna, ecc...).

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di attività sensibili nel compimento delle quali si potrebbe eventualmente ipotizzare, quantomeno in astratto, l'eventuale commissione dei reati.

Successivamente a tale fase di indagine, si è proceduto a verificare le modalità di gestione delle attività sensibili, il sistema di controllo sulle stesse (procedure esistenti, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, ecc.) nonché la conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti (es. verificabilità, documentabilità, ecc.).

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si potessero realizzare i Reati.

Per le attività sensibili analiticamente individuate da VIVAEVENTS SRL si rimanda ai relativi paragrafi delle parti speciali del presente Modello.

## **c.2 Effettuazione della "gap analysis"**

Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti in relazione alle Attività Sensibili) e delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello di organizzazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

## **c.3 Struttura del Modello**

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 e considerate sensibili per l'operatività della Società. La Parte Generale contiene le regole ed i principi generali del Modello. La Parte Speciale n. 1, denominata "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001. La Parte Speciale n. 2, dedicata ai "Reati Societari", si riferisce alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001. La parte speciale n. 3, denominata "Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro", si applica per le tipologie specifiche di reati previsti ai sensi dell'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001. La Parte Speciale n. 4, riguardante i reati di "Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio", si applica per le tipologie specifiche di reati previsti ai sensi dell'art. 25-opties del D.Lgs. 231/2001. La Parte Speciale n. 5, denominata "Delitti contro l'industria ed il commercio", riguarda le tipologie specifiche di reati previsti ai sensi dell'art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001. La parte speciale n. 6, intitolata ai "Delitti in materia di violazione di diritto d'autore", attiene alle tipologie specifiche di reati previsti ai sensi dell'art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001. La parte n. 7, denominata "Induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità", si applica alle tipologie specifiche di reati previsti ai sensi dell'art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001. La parte

n. 8, denominata "Reati contro la fede pubblica: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento", si applica alle tipologie specifiche di reati previsti ai sensi dell'art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001.

La Parte Speciale n. 9, dedicata ai "Reati informatici e trattamento illecito dei dati", concerne le tipologie specifiche di reati previsti ai sensi dell'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001. La parte speciale 10, dedicata, invece, a quei "Reati commessi dai datori di lavoro che impiegano cittadini immigrati "irregolarmente", ovvero che hanno un permesso di soggiorno irregolare, viene sancita dall'art. 2 comma 1 del D.Lgs. 16.07.2012 n. 109. La Parte speciale n. 11 riguarda i reati contro il patrimonio culturale. La Parte Speciale n. 12 è dedicata al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro e si applica alle fattispecie di reato previste dal rinnovato art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, che accoglie i reati contro la personalità individuale. La parte speciale n. 13, individua le fattispecie delittuose inerenti ai reati tributari, così come contemplate dall'art. 25 quinquiesdecies ex D.Lgs. 231/2001, infine la Parte Speciale n. 14 individua i reati di frode in competizioni sportive, così come contemplate dall'art. 25 -quaterdecies ex D.lgs 231/2001 e artt. 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989 n. 401.

#### **d) I principi del Modello**

Nella redazione del Modello VIVAEVENTS SRL ha tenuto conto dei seguenti elementi:

1. I principi e precetti contenuti nelle vigenti normative.
2. Codice etico.
3. Sistema dei poteri: la struttura gerarchico - funzionale aziendale ed organizzativa ed il sistema di controllo della gestione deleghe/procure.
4. Le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting*.
5. I Contratti Collettivi Nazionali di lavoro applicabili.
6. Le Procedure aziendali.

#### **e) Destinatari del Modello**

Sono destinatari del presente MOG, ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e, conseguentemente si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- a) i componenti degli organi sociali, coloro che svolgono anche di fatto funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) dirigenti e dipendenti della società e quanti si trovino in generale a operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto a);
- c) soggetti terzi che intrattengono con la società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (es. consulenti, partner commerciali, appaltatori e subappaltatori e altri collaboratori).

I documenti contrattuali individuano, tra le clausole di risoluzione del contratto, la violazione dei principi generali del Modello Organizzativo nonché dei principi del Codice Etico.

## **6. L'Organismo di Vigilanza**

### **a) Identificazione e funzionamento dell'organismo di vigilanza**

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo della società (art. 6.1, b) del D.Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. L'istituzione di tale organismo costituisce anche uno dei requisiti fondamentali per esonerare le società dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati dal Decreto stesso.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'OdV, nello svolgimento delle funzioni lui attribuite, si potrà avvalere di consulenti esterni nonché di quelle altre funzioni aziendali della Società che, di volta in volta, si rendessero utili per lo svolgimento delle proprie attribuzioni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza dovranno soddisfare i requisiti di autonomia, onorabilità, professionalità e continuità d'azione che verranno specificati dall'Organo di Amministrazione, pena la ineleggibilità o la eventuale decadenza.

#### **b) Composizione, nomina e durata**

L'Organismo di Vigilanza può avere sia struttura pluripersonale collegiale sia monocratica ed è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione (di seguito CdA); in caso di struttura pluripersonale collegiale, l'OdV può nominare tra i suoi componenti un Presidente e, anche al di fuori degli stessi, un segretario.

L'Organismo di Vigilanza, così nominato, dura in carica sino alla scadenza deliberata dal Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato, salvo rinnovo dell'incarico da parte dello stesso CdA.

In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, decesso, revoca o decadenza di alcuno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sua sostituzione mediante delibera di nuova nomina. In tal caso il componente dell'Organismo di Vigilanza, così nominato, durerà in carica per il tempo in cui avrebbe dovuto rimanervi il soggetto sostituito.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia. A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo di Vigilanza è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'Organismo di Vigilanza (o l'unico membro qualora la Società optasse per un organismo monocratico) potranno essere revocati dall'incarico esclusivamente per giusta causa.

#### **c) Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità**

Possono essere nominati in qualità di membri dell'OdV solo i soggetti, dipendenti o consulenti esterni che siano, in possesso di comprovate conoscenze aziendali e dotati di particolare professionalità, nonché capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziali. Ciascun componente deve infatti essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'Organismo di Vigilanza è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare.

Costituiscono **requisiti** che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle funzioni di controllo e vigilanza ad esso demandate:

1) Autonomia. 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 Consiglio di



Amministrazione.

2) Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali in seno all'Ente.

3) Continuità di azione: costante attività di valutazione dell' idoneità e l'effettività del modello organizzativo volto a prevenire il compimento di reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

Costituiscono **cause di ineleggibilità e/o decadenza** dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice civile;
- la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'esercizio o il potenziale esercizio di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla Società.

In caso di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri dell'OdV o del singolo componente e la nomina di un componente *ad interim*.

#### **d) Riunioni, deliberazioni e regolamento interno**

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito regolamento interno, predisposto dall'Organismo medesimo.

Tale regolamento avrà lo scopo di disciplinare l'attività applicativo-operativa dell'OdV e le modalità del suo funzionamento, uniformemente alle funzioni e ai poteri di seguito indicati: l'Organismo di Vigilanza dovrà riunirsi almeno ogni quattro mesi, o comunque ogni qualvolta sia necessario, e redigere apposito verbale della riunione; le deliberazioni saranno assunte a maggioranza.

#### **e) Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza**

Le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così schematizzate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e modello istituito;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia delle attività ed alle caratteristiche dell'impresa, ad evitare i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento del Modello sia alle mutate realtà organizzative, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'OdV, ma deve essere approvato dall'organo amministrativo.

All'Organismo di Vigilanza, invece, non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivi, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

Su di un piano più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di.

- 1) Assistere il Consiglio di amministrazione nella determinazione delle linee di indirizzo del sistema dei controlli interni e nella verifica periodica della sua adeguatezza e del suo effettivo funzionamento;
- 2) Verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'at-



tività e/o della struttura aziendale, nonché ad eventuali modifiche normative. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate, da parte del *Management* e degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte esclusivamente per iscritto;

- 3) Effettuare verifiche periodiche, consistenti in controlli di *routine* e controlli a cadenza non periodica, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello ed, in particolare, che le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- 4) Verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- 5) Sulla base di tali verifiche, predisporre annualmente un rapporto da presentare all'Organo di Amministrazione, il quale evidenzi le problematiche riscontrate e ne individui le azioni correttive da intraprendere;
- 6) Coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni debitamente verbalizzate).
  - Per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato. In particolare, le varie funzioni aziendali dovranno comunicare all'Organismo di Vigilanza eventuali nuovi rapporti da esse intrattenuti con le Pubbliche Amministrazioni di cui l'OdV non sia ancora venuto a conoscenza;
  - per tenere sotto controllo l'evoluzione delle aree a rischio al fine di realizzare un costante monitoraggio;
  - per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
  - per intraprendere tempestivamente le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace.
- 7) Raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni.
- 8) Promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Modello e per la sua comunicazione e diffusione, coordinandosi con il soggetto incaricato della formazione e diffusione del Modello.
- 9) La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica ed attuazione del Modello, ma anche, e necessariamente, nel rispetto dell'esigenza di monitorare costantemente lo stato di attuazione e l'effettiva rispondenza del Modello alle esigenze di prevenzione evidenziate dal Decreto.
- 10) Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:
  - I. Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, sarà compito dell'Organismo di Vigilanza suggerire all'organo dirigente l'adozione di tutte le iniziative necessarie per correggere questa patologica condizione.

Si tratterà, allora, in relazione ai casi ed alle circostanze, di:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;

- indicare/proporre direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;

**II.** Qualora, invece, dal monitoraggio relativo allo stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un adeguamento dello stesso che, pertanto, risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo ad evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati menzionati dal Decreto, sarà proprio l'OdV a doversi attivare per suggerire l'aggiornamento del Modello da parte dell'Organo di Amministrazione della Società, oppure da parte di un suo membro munito dei necessari poteri. Tempi e forme di tale adeguamento saranno i più solleciti possibile ed il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento medesimo.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti da chiunque ne sia in possesso, tra i quali i responsabili delle funzioni aziendali, nonché il Collegio Sindacale e la Società di Revisione, qualora fossero nominati, avendo anche libero accesso alla documentazione da quest'ultima predisposta.

All'Organismo di Vigilanza potrà essere richiesto di collaborare con gli Organi Sociali nell'espletamento dei compiti spettanti al medesimo riguardo ed alla vigilanza sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società.

Per un efficace svolgimento delle già menzionate funzioni l'OdV dispone di una serie di poteri e prerogative. Esso, infatti può:

- attivare le procedure di controllo previste dal Modello;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle "attività sensibili";
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- chiedere informazioni ai responsabili delle singole funzioni aziendali e, ove necessario, anche all'organo dirigente nonché ai collaboratori, consulenti esterni, ecc.;
- suggerire iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e collaborare alla documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza avrà la facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo;
- 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 e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte

delle strutture organizzative aziendali.

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

#### **f) Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni ritenute utili a tale scopo tra cui, ad esempio:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento delle indagini, anche nei confronti di ignoti per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati a tale titolo nei confronti dei dipendenti);
- notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- aggiornamenti del sistema delle deleghe;
- comunicazioni della società di revisione, qualora fosse nominata, riguardanti carenze nel sistema di controllo interno o fatti censurabili;
- rapporti contrattuali intrattenuti con la Pubblica amministrazione;
- erogazioni pubbliche.

L'Organismo di Vigilanza deve ricevere, in copia, ogni comunicazione di natura straordinaria, con ipotesi di reato di cui al Decreto, tra la società ed enti di controllo quali ad esempio: l'Autorità di Polizia Tributaria, Garante Privacy, Ispettorato del lavoro ecc.

#### **g) Reporting nei confronti degli organi societari**

L'Organismo di Vigilanza, nei confronti dell'Organo di Amministrazione, ha la responsabilità di:

- comunicare per iscritto, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare per iscritto eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- comunicare immediatamente per iscritto eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- relazionare per iscritto con cadenza annuale in merito all'attuazione del Modello da parte della Società, nonché in merito alla verifica sugli atti e sulle procedure;
- relazionare per iscritto sulle eventuali violazioni del Modello.

L'Organismo di Vigilanza incontrerà il Consiglio di amministrazione per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dai controlli scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con

relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;

- segnalare per iscritto eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
  - acquisire tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - evitare il ripetersi dell'accadimento, ed a tal fine fornire indicazioni per la rimozione delle carenze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto il Collegio Sindacale, qualora fosse nominato, nonché l'Organo di Amministrazione, qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

Gli eventuali incontri tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali dovranno essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali da custodirsi da parte dell'OdV stesso.

#### **h) Caratteristiche, raccolta e conservazione delle informazioni**

Le informazioni rilevanti ai fini dell'attività di controllo dell'OdV - sia per quanto attiene il flusso informativo dall'OdV verso gli organi societari, sia viceversa quello verso l'OdV medesimo - devono avere le seguenti caratteristiche:

1. accuratezza: le informazioni devono essere verificate al momento della ricezione e anteriormente rispetto al loro uso;
2. completezza: le informazioni devono coprire tutti gli aspetti rilevanti in termini di quantità e qualità;
3. tempestività: le informazioni devono essere puntualmente disponibili, in modo da favorire processi decisionali efficaci e consentire la proposizione di idonee azioni correttive;
4. coerenza: le informazioni devono essere registrate secondo metodologie che le rendano confrontabili;
5. trasparenza: le informazioni devono essere presentate in maniera facile da interpretare, garantendo la chiarezza delle componenti essenziali;
6. pertinenza: le informazioni utilizzate devono essere in relazione diretta con la finalità per cui vengono richieste ed essere continuamente rivedute e ampliate per garantirne la rispondenza alle necessità della Società.

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e cartaceo).

L'accesso all'archivio è consentito, oltre che ai membri dell'OdV, esclusivamente ai componenti del Consiglio di amministrazione.

I componenti dell'OdV sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.

#### **i) Responsabilità dell'organismo di vigilanza**

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'OdV, articolati secondo le disposizioni dettate dal Decreto nonché dalle Linee Guida di Confindustria, si evince che ad

esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello (curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento) con esclusione quindi di alcuna responsabilità penale in proposito.

La Società potrà comunque valutare l'ipotesi di istituire dei meccanismi di tutela a favore dell'Organismo di Vigilanza, quali ad esempio delle forme di assicurazione.

#### **l) Autonomia operativa e finanziaria dell'organismo di vigilanza**

Al fine di dotare di effettiva autonomia e capacità l'OdV, la Società ha previsto che nel Modello organizzativo sia specificato che:

- le attività attuate dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo;
- l'OdV abbia libero accesso presso tutte le funzioni della società e, dunque, presso tutto il personale della stessa,
- senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere, ricevere e raccogliere le suddette informazioni ed in generale ogni informazione o dato utile per lo svolgimento della propria attività;
- l'OdV possa avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio della funzione di *Internal Audit*, se presente, di tutte le strutture della società nonché di consulenti esterni.

#### **m) Retribuzione dell'organismo di vigilanza**

Il Consiglio di amministrazione potrà riconoscere emolumenti ai membri dell'OdV.

Tali emolumenti, ove riconosciuti dovranno essere stabiliti nell'atto di nomina o con successiva delibera del Consiglio di amministrazione.

## **7. Formazione e diffusione del modello**

### **a) Formazione ed informazione dei dipendenti**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di VIVAEVENTS SRL garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia che si tratti di risorse già presenti in azienda sia che si tratti di quelle da inserire.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione:

- quanto ai Dipendenti, con il responsabile Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello,
- quanto ai soggetti che a qualunque titolo prestino collaborazione con Vivaevents, ancorché non legati

da un rapporto di lavoro dipendente, con le funzioni di volta coinvolte nell'applicazione del Modello e con l'Amministratore Delegato.

L'adozione del presente Modello è comunicata ai Dipendenti, al momento dell'adozione stessa e la sua visione sarà messa a disposizione degli stessi con apposita cartella condivisa o sito intranet aziendale.

Ai nuovi assunti e a coloro che stipulano per la prima volta un contratto con VIVAEVENTS SRL, invece, viene consegnata un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informazione oltre ai documenti di regola consegnati al neoassunto, il Codice Etico, il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a VIVAEVENTS SRL una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

### **a.1 La formazione**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società. La partecipazione all'attività di formazione è obbligatoria.

In particolare, VIVAEVENTS SRL ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

- Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti;
- Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti;
- Sales manager.

### **b) Informativa a partner, collaboratori e consulenti esterni**

VIVAEVENTS promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i consulenti, i collaboratori a vario titolo, imprese appaltatrici e loro dipendenti, lavoratori autonomi che prestano opera all'interno di Essa, i clienti ed i fornitori. Ai collaboratori esterni che agiscono in nome e per conto della Società, o sotto la sua direzione e vigilanza, verrà portato a conoscenza l'intero Modello utilizzando i canali informativi che di volta in volta verranno ritenuti opportuni. Costoro dovranno conformare il proprio comportamento al Modello ai principi, alle politiche e alle procedure in esso contenute. L'Organismo di Vigilanza determinerà di volta in volta le modalità con le quali tali soggetti dichiareranno di conformarsi al Modello adottato dalla Società, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate dalla Società in caso di violazione.

Viceversa, le figure esterne che collaborano con la Società che non rientrano nella predetta categoria verranno informate unicamente dell'adozione, da parte di VIVAEVENTS, di un Modello di Organizzazione e Gestione, in quanto la commissione di reati rilevanti ai fini 231, da parte di costoro non comporterà la responsabilità dell'ente.

## **8. Segnalazione illeciti (disciplina del Whistleblowing)**

### **a) La disciplina del Whistleblowing**

Con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023,



è stata recepita nell'ordinamento italiano la Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (cd. disciplina whistleblowing). L'obiettivo perseguito della già menzionata Direttiva Europea è quello di garantire un adeguato livello di protezione dei soggetti che segnalano violazione del diritto dell'Unione Europea, attraverso l'istituzione di canali sicuri sia all'interno, sia all'esterno delle organizzazioni, prevenendo altresì – in ipotesi specifiche - La possibilità di effettuare segnalazione degli illeciti, mediante divulgazione pubblica attraverso i canali di segnalazione mediatica. .

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il Decreto abroga e modifica la disciplina precedente ed il quadro regolatorio è stato completato con le Linee Guida adottate con delibera dell'Autorità Nazionale anticorruzione del 12 luglio 2023.

Possono formare oggetto di segnalazione, ai sensi del Decreto, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente e così:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Ente;
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali e così: 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;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea);
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società);
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti 3, 4 e 5.

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- dipendenti;



- lavoratori autonomi;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;

Si precisa che la tutela prevista dal D.Lgs. 24/2023 si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) nonché, successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

#### **b) Il sistema di segnalazioni whistleblowing adottato dall'Ente**

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso l'utilizzo dei seguenti canali:

- 1) canale di segnalazione interna scritta o orale: istituito dalla Società mediante la piattaforma "Legality Whistleblowing" gestito dalla DigitalPA S.r.l., nominato Responsabile del trattamento dei dati. I soggetti che intendano effettuare una segnalazione, sia scritta che orale (messaggio in segreteria telefonica), circa fatti o notizie rilevanti possono farlo:

- attraverso la piattaforma accessibile via web, da qualsiasi *device*, anche attraverso la pagina web istituzionale di Vivaevents in calce alla pagina *home*.

La piattaforma garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, attraverso un avanzato sistema di crittografia.

Alternativamente all'utilizzo della "piattaforma Legal Whistleblowing", il Segnalante può richiedere un incontro diretto al Delegato che, ricevuta la richiesta di incontro, dovrà fissarla entro e non oltre giorni 15 dalla ricezione della richiesta. Tale termine è da intendersi sospeso tra il giorno 1 e 31 del mese di agosto di ogni anno (durante tale periodo sarà comunque possibile presentare segnalazioni mediante la "Legal Whistleblowing").

Il Delegato potrà richiedere l'espresso consenso scritto per la registrazione / trascrizione e conservazione del dialogo avvenuto nel corso dell'incontro.

Attraverso la piattaforma "Legal Whistleblowing" sarà possibile anche procedere alle segnalazioni che coinvolgono il Delegato o suoi sottoposti appartenenti alla medesima area aziendale; la segnalazione potrà essere indirizzata dal Segnalante a indirizzo mail riferito ad altro Designato.

- 2) canale di segnalazione esterno gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Tale canale sarà accessibile al ricorrere al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- a) la segnalazione interna non ha avuto seguito, intendendosi l'inerzia del gestore del canale di intraprendere, entro i termini di legge, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito delle analisi interne svolte.

b) il Segnalante, sulla base di circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili, ha fondati motivi di ritenere che, la segnalazione interna, non avrebbe seguito e, comunque, potrebbe determinare condotte ritorsive;

c) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per maggiori informazioni relative alle attività svolte dall'ANAC con riferimento all'ambito di applicazione, contatti dell'Autorità, sulle procedure dalla stessa adottate per la gestione delle segnalazioni, sui canali di segnalazione e sulle misure di protezione del Segnalante si rinvia all'art. 8 del d.lgs. 24/2023, alle informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 24/2023, alle Linee guida adottate dall'Autorità ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 24/2023 ed al sito istituzionale dell'Autorità: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

3) divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal d.lgs. 24/2023 se, al momento della segnalazione, ricorre una delle seguenti circostanze:

a) il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

b) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possono essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Ad integrazione delle modalità di segnalazione sopra citate, è sempre possibile per il soggetto segnalante rivolgersi direttamente all'Autorità Giudiziaria o Contabile presentando regolare denuncia.

Vivaevents ha adottato una procedura di segnalazione, nella quale sono disciplinate diffusamente le procedure di segnalazione interne e le tutele per il segnalato e che costituisce parte integrante e sostanziale della presente parte generale.

Aggiornamento al 16.01.2024

**Sistema disciplinare di “Vivaevents S.r.l.”**

**Sommario**

Premessa..... 26

1. Ambito di applicazione soggettiva..... 26

2. Indipendenza ..... 26

3. Ipotesi aventi rilievo disciplinare e sanzioni conseguenti:..... 26

    a) Personale dipendente ..... 26

    b) Vertici ..... 27

    c) Misure nei confronti dei terzi: società, consulenti, partner commerciali..... 27

    d) Misure sanzionatorie poste a tutela del segnalante e del segnalato ..... 27

## **Premessa**

L'efficacia del Modello Organizzativo comporta la previsione di un sistema sanzionatorio che dia seguito di rilevanza, all'eventuale accertamento degli illeciti perpetrati da dipendenti e soggetti terzi, come di seguito delineati che, nello svolgimento della propria attività, incorrano nella violazione del modello di organizzazione e gestione e controllo di Vivaevents S.r.l. (così come del Codice etico e delle procedure specifiche adottate dall'Ente).

Con l'introduzione del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (recante "attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019) ed istituzione di un regime di tutela "rafforzato" rivolto alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni di legge nazionali il sistema disciplinare di Vivaevents prevede espressamente il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione oltre a sanzioni specifiche a tutela del segnalato, nei confronti di coloro che con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

### **1. Ambito di applicazione soggettiva**

Vivaevents applicherà il sistema sanzionatorio: i) tanto ai soggetti in posizione apicale ivi inclusi gli Organi, ii) ai soggetti sottoposti all'altrui direzione dipendenti e collaboratori iii) terzi legati da un rapporto contrattuale, comunque denominato, con l'Ente (opera intellettuale, fornitori, appaltatori ecc...).

### **2. Indipendenza**

L'eventuale procedimento disciplinare in senso proprio o rimedio contrattuale attivato dall'Ente, prescinde dall'instaurazione del procedimento penale a carico del soggetto che abbia commesso il fatto.

### **3. Ipotesi aventi rilievo disciplinare e sanzioni conseguenti:**

#### **a) Personale dipendente**

I provvedimenti disciplinari – debbono essere irrogati nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dalla normativa pattizia di cui ai CCNL, che trovano applicazione al personale dipendente di Vivaevents.

Oltre alle ipotesi delineate dalla contrattazione collettiva, fatte salve le tutele previste dalla contrattazione collettiva, viene dato rilievo alle seguenti ipotesi che configurano comportamenti sanzionabili e aventi rilievo disciplinare:

- *comportamenti in violazione del Codice Etico e del MOG di Vivaevents tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni pecuniarie o interdittive previste dal D.lgs. 231/2001;*
- *comportamenti che configurino fattispecie di reato presupposto rilevante ai fini della 231;*
- *violazione di normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante intrattenga uno dei rapporti giuridici qualificati ex D.lgs 24/2023;*
- *atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante ex D.lgs 24/2023 per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- *segnalazione ex D.lgs 24/2023 in combinato disposto art. 6 comma 2 bis del D.lgs 231/2001 effettuata con dolo o colpa grave del segnalante.*

**b) Vertici**

Le ipotesi disciplinari sopra descritte debbono intendersi espressamente estese ai vertici di Vivaevents.

Rilevano per i vertici le seguenti ipotesi:

- omissioni di vigilanza e controllo volto al rispetto del Codice Etico e MOG;
- omissione o reticenza nelle comunicazioni all'Organismo di Vigilanza;
- conflitto d'interesse;
- violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento delle attività di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio concreto di commissione di uno dei reati presupposto.

Piena rilevanza disciplinare avranno gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante ex D.lgs 24/2023 in combinato disposto art. 6 comma 2 bis del D.lgs 231/2001 per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'eventuale procedimento sanzionatorio e/o richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia, all'eventuale esistenza di precedenti, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

In caso di violazione perpetrata dall'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza informa i Soci, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

L'Assemblea potrà proporre la revoca del mandato per giusta causa, fatto salvo il risarcimento del danno.

**c) Misure nei confronti dei terzi: società, consulenti, partner commerciali**

Tenuto conto dell'estraneità di tali soggetti all'organizzazione dell'Ente, le ipotesi di violazione già menzionate saranno sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivi danno alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

La Società potrà valutare comunque la sospensione / eliminazione dalla lista dei "*fornitori qualificati*" dell'Ente.

**d) Misure sanzionatorie poste a tutela del segnalante e del segnalato**

Vivaevents sanzionerà ogni comportamento volto alla:

- violazione delle misure di riservatezza poste a tutela del segnalante;
- perpetrazione di comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, ivi inclusi il mutamento delle mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. nonché ogni misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

La Società applicherà sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante, nel caso in cui costui effettui con dolo o colpa grave, segnalazioni che risultino infondate e/o meramente discreditorie.

Laddove il segnalato sia un collaboratore, prestatore d'opera anche intellettuale, appaltatore e subappaltatore, la società si avvarrà delle specifiche clausole di responsabilità conseguenti alla violazione delle fattispecie sopra enucleate per il personale dipendente contestando l'inadempimento per la violazione degli illeciti di rilevanza 231.

Laddove il soggetto segnalato rivesta funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di vigilanza dell'ente, l'Assemblea dei Soci potrà avvalersi delle specifiche clausole di responsabilità poste in capo agli amministratori e all'Organismo di Vigilanza.

In tutte le ipotesi sopra richiamate, la società potrà sempre valutare di trasmettere gli atti all'Autorità Giudiziaria competente per segnalare illeciti aventi profili di responsabilità penale per i provvedimenti meglio ritenuti.

Documento aggiornato al 16.1.2024