



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001
INTEGRATO CON L'ANALISI DEI RISCHI ESG**

PARTE GENERALE

Documento adottato dall'Assemblea dei Soci
di freebly STA S.r.l, SB. 28 Aprile 2023

SOMMARIO DELLA PARTE GENERALE

1. PREMESSA GENERALE
2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE
3. MISSIONE, VISIONE E VALORI
 - 3.1. Missione
 - 3.2. Visione
 - 3.3. Valori
 - 3.4. Codice Etico
4. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. 231/2001
 - 4.1. Campo di applicazione
 - 4.2. Definizioni
 - 4.3. Reati presupposto e sanzioni
5. IL MODELLO INTEGRATO
 - 5.1. Metodologia adottata
6. ATTUAZIONE, FUNZIONAMENTO E STRUTTURA DEL MODELLO
7. ADOZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO
8. ORGANISMO DI VIGILANZA
 - 8.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV
9. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEI DESTINATARI
10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

1. PREMESSA GENERALE

freebly società benefit tra avvocati s.r.l. (in forma abbreviata anche solo “freebly” o “freebly STA SB s.r.l.”), P.I. 10978350964, con sede in Corso Europa n. 15, 20122 Milano, ha adottato il Modello Organizzativo conforme alle richieste del D.lgs. 231/01 al fine di introdurre un sistema di garanzia che tuteli l’impresa da possibili accadimenti di reati che abbiano conseguenze a livello di responsabilità civile e penale.

Questo Modello Organizzativo, inoltre, introduce principi e protocolli integrati che promuovono l’etica di impresa a tutti i livelli e implementano prassi virtuose volte a migliorare l’impatto della Società nei confronti di tutti i suoi stakeholder.

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

freebly è la prima società benefit tra avvocati e primo studio legale Certificato BCorp in Italia che si occupa di fornire consulenza e assistenza giudiziale e stragiudiziale, in ambito legale, in particolare specializzato in servizi legali innovativi e integrati con i criteri ESG, a favore di imprese, organizzazioni, enti e/o associazioni/fondazioni no profit o soggetti privati in generale.



freebly opera per la realizzazione di progetti e azioni di cambiamento della cultura aziendale e della leadership, trasformando le organizzazioni grazie all'innovazione apportata dalle persone che le vivono.

La governance di freebly è strutturata mediante una assemblea dei soci e un amministratore unico e un comitato di compliance integrata ESG.

3. MISSIONE, VISIONE E VALORI

3.1. Missione

freebly rappresenta la best practise di studio legale sostenibile che eroga servizi innovativi e integrati ai criteri ESG a supporto della strategia di sostenibilità delle imprese purpose driven, al fine di generare un impatto positivo nella comunità globale attraverso la professione forense.

3.2. Visione

freebly innova il settore legale sviluppando servizi legali integrati ESG avvalendosi di un modello organizzativo unico che prevede una dematerializzazione dello studio e una struttura flessibile, disarticola il concetto di "lavoro di studio", e sfrutta le opportunità tecnologiche esistenti per liberare tempo ed energie dei professionisti, a favore di una effettiva corrispondenza tra life-style e work style, a beneficio della qualità dei servizi erogati e della soddisfazione/felicità di Clienti e Professionisti.



Agevola lo scambio professionale e culturale sia a livello nazionale che internazionale, per arricchire i collaboratori e i professionisti, valorizzando le differenze individuali, biografiche e culturali, convogliando l'impegno di tutti verso la generazione di valore condiviso.

3.3. Valori

I valori di riferimento che freebly definisce quale guida a tutte le scelte aziendali e all'operato dei propri collaboratori sono: Sincerità, Condivisione, Libertà, Sostenibilità.

3.4. Codice Etico

Il Codice Etico è costituito dall'insieme dei principi generali, dei valori etici e delle regole di comportamento idonee a prevenire le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01, che freebly s.r.l. sceglie di tenere sotto controllo.

freebly s.r.l. ha definito formalmente con delibera dell'assemblea dei soci del 28 aprile 2023, la revisione del proprio Codice Etico (**Allegato A**) che, nell'ambito dello svolgimento delle attività istituzionali, ha lo scopo di integrare il quadro legislativo vigente formando un più articolato complesso normativo al quale conformarsi ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 7 del citato D.Lgs. 231/01.

Il Codice Etico ha pertanto il fine di indirizzare in modo etico i comportamenti nell'ambito dell'organizzazione di freebly s.r.l. in quanto:



- individua obiettivi, diritti, doveri e responsabilità;
- prescrive ed inibisce comportamenti;
- imposta e governa processi di controllo;
- orienta il modo di essere e di agire di freebly s.r.l. a vari livelli di responsabilità e competenza;
- prevede meccanismi sanzionatori.

Come tale, il Codice è vincolante per tutte le persone (interne/esterne) che operano per conto di freebly s.r.l., a qualsivoglia titolo.

Come tale, il Codice è vincolante per tutti i Destinatari del Modello.

Il rispetto del Codice Etico costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei collaboratori di freebly s.r.l. ed è realizzato mediante specifico documento formale che ne definisce i contenuti. Il Codice Etico viene divulgato all'interno dell'organizzazione attraverso la consegna a tutti coloro che vi collaborano. All'esterno esso viene reso pubblico attraverso consegna diretta alle parti interessate e la pubblicazione sul sito aziendale.

Ai destinatari e alle parti interessate (es.: fornitori di servizi/attività cui sono connessi rischi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01) viene trasmesso al momento della stipula del contratto o al rinnovo dello stesso; inoltre è sempre disponibile a chiunque ne faccia richiesta.

La Direzione si impegna affinché tutti gli interessati siano resi e mantenuti consapevoli dei contenuti del Codice Etico e lo stesso sia



sempre rispettato da tutti. Pertanto, il Codice Etico:

- è documentato, adottato, aggiornato;
- è comunicato e compreso all'interno ma soprattutto all'esterno dell'organizzazione;
- è riesaminato periodicamente allo scopo di accertarne la continua idoneità;
- è aggiornato ogniqualvolta ritenuto necessario;
- include l'impegno a mantenere la conformità alle normative cogenti ed alle altre;
- contribuisce al miglioramento dei rapporti, della fiducia e della cooperazione con le parti interessate;
- è reso disponibile a tutti coloro che ne facciano richiesta.

Il Codice Etico viene riesaminato da un esperto consulente e approvato dall'assemblea dei soci e trasmesso all'Organismo di Vigilanza almeno una volta all'anno e aggiornato/revisionato nel tempo per mantenerlo attuale ed efficace.

Il riesame e/o l'aggiornamento del Codice Etico vengono fatti alla luce delle informazioni raccolte sull'andamento del sistema di gestione del modello. In particolare, tali informazioni riguardano:

- l'attività svolta e la dimensione dell'organizzazione;
- natura e livello dei rischi di reato presenti;
- tipologia dei contratti di lavoro e di collaborazione;

- risultati dell'analisi dei rischi;
- interventi attuati per l'eliminazione e/o il controllo dei rischi di reato;
- cambiamenti delle normative applicabili;
- cambiamenti di attese e richieste delle parti interessate;
- modifiche ai servizi;
- progresso tecnologico;
- esperienze passate;
- prescrizioni interne.

4. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. 231/2001

Il sistema di responsabilità amministrativa delle organizzazioni (e quindi anche di freebly s.r.l.), delineato dal D.Lgs. 231/01, è stato introdotto nell'ordinamento giuridico italiano in attuazione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n° 300, con la quale l'Italia ha ratificato e dato esecuzione ad una serie di atti internazionali (convenzioni e protocolli).

Il Governo ha attuato la delega solo relativamente ad alcuni reati mentre, per contro, il legislatore ha progressivamente esteso il campo di applicazione del D.Lgs. 231/01 ad altri reati non compresi dalla suddetta legge delega.

Superando il principio di “non punibilità dell'ente”, è stato affermato il “principio della responsabilità dell'ente”, che comporta una sanzione

diretta a carico del soggetto collettivo ove uno o più reati determinati siano commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da persone fisiche legate al medesimo da un rapporto che attribuisce loro una posizione apicale o una posizione di assoggettamento alla Direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

La legge definisce "amministrativa" la responsabilità dell'organizzazione ma, contemporaneamente, delinea per essa una disciplina tipicamente penale sia per la definizione delle caratteristiche della responsabilità, sia per le modalità di accertamento della stessa. Questa nuova responsabilità dell'organizzazione (soggetto collettivo) è, oltre che diretta, autonoma, vale a dire non connessa, neanche indirettamente, alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato; infatti, la responsabilità dell'ente persiste anche se l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o il reato si estingua per cause diverse dall'amnistia.

I soggetti destinatari di questo impianto normativo sono le persone giuridiche private, le società di persone e le società di capitali, gli enti pubblici economici, le associazioni non riconosciute ed i comitati, con la sola esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo.

La responsabilità scatta in presenza di quattro condizioni:



- una condizione normativa, ossia la commissione di un reato tra quelli espressamente indicati dal legislatore (cd. reato presupposto)
- una condizione oggettiva, ossia la commissione di detto reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- una condizione soggettiva, ossia la commissione del reato da parte di un soggetto apicale o di una persona fisica che opera per conto e per nome della società.
- una condizione organizzativa, ossia la mancata adozione di un sistema organizzativo redatto in previsione del manifestarsi di fattispecie di reato.

4.1. Campo di applicazione

Il Modello 231 si applica a tutte le persone fisiche legate a freebly s.r.l. da un rapporto che attribuisce loro una eventuale posizione apicale o una posizione di assoggettamento alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale (persone "sottoposte"), con riferimento ai reati che questi possono commettere nell'esercizio delle proprie funzioni. Tali persone sono i destinatari del MOG. Presupposto fondamentale per l'applicazione del MOG è che detti reati siano commessi a vantaggio o nell'interesse di freebly s.r.l. è che gli stessi siano tra quelli contemplati dal D.Lgs. 231/01.

Tra le persone sottoposte alla direzione o vigilanza (di cui all'art. 5 comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/01, rientrano i soggetti prestatori di

lavoro in rapporto contrattuale autonomo o professionale (anche nel caso di società di persone quali: S.a.S. o S.n.c.). Trattasi di persone che, qualunque sia la figura negoziale chiamata a regolare il rapporto, sono soggetti all'altrui comando, trovandosi nell'impossibilità di prendere decisioni autonome e diverse dalle direttive impartite loro da chi ha "potere di comando", cioè poteri di indirizzo e di controllo (il MOG si applica quindi anche nei confronti dei lavoratori autonomi parasubordinati).

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi non parasubordinati (ad es.: i liberi professionisti, tecnici, ecc.), premesso che la caratteristica della loro prestazione è la totale autonomia, il MOG trova applicazione solo laddove il prestatore autonomo venga a trovarsi in una situazione tale per cui, in qualche modo, perda detta autonomia in rapporto ai soggetti apicali di freely s.r.l. (soggetto formalmente autonomo ma sostanzialmente sottoposto).

È fatto comunque obbligo a chiunque operi nell'Impresa o collabori con essa di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello Organizzativo, e in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

freely s.r.l. provvede a notificare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

4.2. Definizioni

Vengono qui di seguito riportati i principali termini e definizioni applicabili al settore di competenza richiamati nelle varie sezioni del MOG, per una più facile comprensione del testo.

Cliente/Committente: Organizzazione o persona che riceve un prodotto/servizio.

Decreto: Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Destinatario del Modello di organizzazione, gestione e controllo: coloro che svolgono funzioni di amministrazione, gestione, direzione e controllo, nonché i dipendenti e i soggetti terzi che siano legati alla società da mandato o da rapporti di consulenza, collaborazione o altro.

Direzione: Organo di amministrazione della società e strutture di supporto dotati di poteri amministrativi e gestionali.

Ente/Organizzazione: La persona giuridica così come meglio definita all'art. 1 del D.Lgs. n. 231/2001.

Erogazione del servizio: insieme di attività svolte che definiscono il Servizio erogato in termini di efficienza, economicità, rispetto delle normative di sicurezza e comfort del cliente.

ODV: Organismo di Vigilanza.

Reato: un fatto illecito al quale l'ordinamento giuridico fa seguire, come

conseguenza, una sanzione penale (ergastolo, reclusione, arresto, multa, ammenda); necessita in genere del requisito della volontarietà (dolo), salvo i casi espressamente previsti dalla legge come reati colposi.

Reato presupposto: un fatto illecito al quale l'ordinamento giuridico fa seguire, come conseguenza, la responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Audit: esame sistematico per determinare se le attività ed i relativi risultati sono conformi alle disposizioni pianificate e se queste disposizioni sono implementate efficacemente e adattate al soddisfacimento dei principi e degli obiettivi dell'organizzazione.

Non conformità: ogni deviazione dagli standard di lavoro, prassi, procedure, regolamenti, prestazioni del MOG, che potrebbe, direttamente o indirettamente, originare un reato.

Obiettivi: traguardi in termini di prestazioni del MOG che un'organizzazione stabilisce di voler raggiungere.

MOG: Modello di organizzazione, gestione e controllo, costituito da un insieme di documenti formali, che ha la funzione di prevenire la commissione di illeciti nell'ambito dell'organizzazione di un Ente/Organizzazione, rendendo nei fatti coerenti con il codice etico dell'organizzazione, le attività ed i comportamenti previsti per i diversi soggetti operanti.

Organizzazione: compagnia, azienda, fabbrica, impresa, istituzione o

associazione (o parti di esse) sia consociata che no, pubblica o privata, che abbia una propria struttura funzionale e amministrativa.

Rischio: combinazione di probabilità e conseguenze legate alla commissione di uno specifico reato. **Rischio base:** rischio potenziale valutato in assenza di relative procedure, prassi, e misure di controllo.

Rischio residuo: è il rischio che permane anche dopo l'applicazione dei sistemi di controllo.

Rischio target: indice obiettivo a cui mirano le azioni di contenimento e il sistema di controllo.

Rischio accettabile: quando il costo del controllo dedicato è inferiore al danno che deriva dal reato connesso e, comunque, il rischio residuo raggiunge un livello per cui il reato può essere commesso solo con l'elusione fraudolenta del MOG.

Analisi dei rischi: processo globale di definizione della grandezza di rischio e di decisione se questo è accettabile o meno.

Mappatura dei rischi: individuazione delle aree/processi a rischio in rapporto ai reati che si intendono prevenire.

Soggetto apicale: persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di un'azienda/Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente.

Persone sottoposte: soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di

un soggetto apicale.

Interesse: requisito soggettivo verificabile a priori, che rende l'Ente imputabile di un illecito amministrativo derivante da reato.

Vantaggio: requisito oggettivo verificabile a posteriori, che rende l'Ente imputabile di un illecito amministrativo derivante da reato.

4.3. Reati presupposto e sanzioni

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto sono distinte, nel presente modello, in due categorie: delitti dolosi e delitti colposi. L'elenco completo e aggiornato dei reati presupposto è contenuto all'**Allegato B**.

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

1. Sanzione amministrativa pecuniaria;
2. Sanzioni interdittive;
3. Confisca;
4. Pubblicazione della sentenza.

Sanzione Amministrativa Pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D.Lgs. 231/01, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Organizzazione con il proprio patrimonio. La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né

superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37) “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (artt. 10 e 11, comma 2° del D.Lgs. 231/01)”.

Sanzioni Interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D.Lgs. 231/01, sono le seguenti e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo:

- Interdizione dall'esercizio dell'attività;
- Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- Sospensione e revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi; Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

- “l'organizzazione ha tratto dal 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 questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”; ovvero
- “in caso di reiterazione degli illeciti” (commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).

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'Organizzazione 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 dal fatto che l'Organizzazione abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17 del citato decreto e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- “l'organizzazione ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;

- “l’organizzazione 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”;
- “l’organizzazione ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata, viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso” (art. 14, D.Lgs. 231/01). Il legislatore si è poi preoccupato di precisare che l’interdizione dell’attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

Confisca

Ai sensi dell’art. 19 del D. Lgs. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca, anche per equivalenti, del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi

in buona fede.

Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'organizzazione ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è seguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'organizzazione.

5. IL MODELLO INTEGRATO

freebly ha elaborato e adottato il presente Modello di organizzazione e controllo ispirandosi alle Linee Guida di Confindustria (Giugno 2021), secondo le quali un approccio tradizionale alla gestione dei numerosi obblighi di compliance può comportare una pluralità di processi/informazioni incoerenti, controlli non ottimizzati, con conseguente ridondanza nelle attività.

Per questo, il passaggio ad una **compliance integrata** potrebbe permettere di: 1) razionalizzare le attività; 2) migliorare l'efficacia e l'efficienza delle attività di compliance; 3) facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti e la manutenzione periodica dei programmi di compliance.

Alla luce delle suddette considerazioni, freebly ha elaborato una



metodologia unica nel mercato legale per redigere e implementare un Modello 231 integrato con l'analisi di rischi ESG, uno strumento di controllo che consente di individuare e monitorare con efficienza ed efficacia le aree più rischiose del proprio business, ove cioè la mancanza di specifici presidi espone la Società contemporaneamente non solo a rischi amministrativo-penali, ma anche a rischi di altra natura, interconnessi ai primi.

In particolare, il Modello 231 integrato è stato costruito con l'obiettivo di presidiare, in modo integrato, i rischi penali e i rischi "non finanziari" o più comunemente noti come "ESG", ossia attinenti ad aspetti ambientali, sociali e di governance (Environmental, Social and Governance).

Grazie a questo approccio innovativo e multidisciplinare, freebly è in grado di:

- prendere consapevolezza di quali siano gli ulteriori rischi connessi alla commissione dei reati-presupposto e individuare le aree di business maggiormente esposte a tali ulteriori rischi;
- implementare presidi idonei a prevenire la commissione di determinate categorie di reato e, allo stesso tempo, creare prassi virtuose nel rispetto dei principi di sostenibilità;
- migliorare il proprio posizionamento strategico e contribuire al perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (di cui all'Agenda 2030 dell'ONU).



freebly ha creato questo strumento nella convinzione che lo stesso, oltre a realizzare la condizione esimente dalla responsabilità stabilita dalla Legge, possa migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto della Società sull'importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi e ai valori etici ai quali la stessa si ispira, al fine di svolgere la propria attività ai massimi livelli di legittimità, correttezza e trasparenza, creando valore condiviso per tutti i propri stakeholder.

5.1 Metodologia adottata

Per la costruzione del Modello 231 integrato, freebly ha eseguito attività di risk assessment e gap analysis congiunti per ogni processo aziendale sensibile.

Al momento dell'analisi dei singoli processi con i rispettivi Responsabili di Processo, sono stati mappati i rischi e i gap sia in relazione alla normativa ex D. Lgs. 231/01, sia in relazione agli aspetti di sostenibilità rilevanti per il business della Società e per i principali stakeholder della stessa.

Al fine della configurazione di un Modello idoneo a prevenire i reati di cui al Decreto 231/01, sono state individuate, sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, le fattispecie di reato teoricamente realizzabili nell'ambito aziendale, le aree e i processi a rischio e le modalità con cui i reati possono essere commessi.



È stata effettuata altresì la rilevazione del sistema di controllo in essere attraverso, l'analisi delle procedure, del sistema di controllo interno e della governance in atto e l'analisi del sistema di Sostenibilità presente all'interno delle aree di rischio.

Il Risk Assessment relativo al D. Lgs. 231/01 è stato effettuato utilizzando come modello di riferimento il CoSo Report, che prevede la definizione del Rischio Teorico – dato dalla somma della Probabilità di accadimento della transazione a rischio e dell'impatto di una eventuale manifestazione del rischio – e dell'efficacia del Sistema di Controllo Interno (SCI) in essere a riduzione del rischio stesso.

Per la mappatura dei rischi di sostenibilità, è stato utilizzato un Modello denominato "Social Responsibility Reputation" (d'ora in poi "Modello SRR"), un modello di misurazione della percezione della sostenibilità dell'azienda da parte dei suoi stakeholder che può essere applicato per: stakeholder engagement, analisi di materialità, pianificazione strategica e risk assessment.

La minor diffusione di tale metodologia rispetto al CoSo Report necessita di maggior dettagli. In particolare:

Le "dimensioni" principali esaminate nel modello sono otto, suddivise a loro volta in sottodimensioni a seconda del settore economico e dell'organizzazione oggetto di analisi:

1) **Corporate Governance:** sistema di controllo e di gestione interno

che coinvolga gli stakeholder e che garantisca trasparenza e correttezza delle proprie azioni nei confronti di tutti.

2) **Ricerca e Innovazione:** competitività attraverso l'innovazione continua di processo, di prodotto e di servizio nonché capacità di prevedere e di adattarsi anticipatamente ai bisogni anche futuri dell'impresa, nel rispetto dei valori etici e delle aspettative degli stakeholder.

3) **Impatto ambientale:** integrazione volontaria delle tematiche ambientali ed ecologiche nelle proprie attività e nei rapporti con gli stakeholder garantendo la tutela e il miglioramento della qualità dell'ambiente nell'interesse delle generazioni attuali e future.

4) **Risorse Umane:** concepire le proprie risorse umane come fattore valorizzante e da valorizzare e centrale nell'attività dell'impresa.

5) **Stakeholder Engagement:** capacità di interagire con i propri stakeholder e di coinvolgerli nelle scelte e nelle proprie attività, integrando i loro bisogni/aspettative nelle politiche e nei programmi aziendali.

6) **Finanza e Sostenibilità:** capacità di conciliare profitto e responsabilità sociale.

7) **Corporate Citizenship:** andare oltre il proprio core business impegnandosi attivamente a realizzare forme di solidarietà che, coerenti con la propria missione, siano in grado di promuovere comportamenti

virtuosi all'interno e all'esterno dell'impresa.

8) **IT:** sistemi informatici e digitali che l'impresa adotta per gestire con efficienza i suoi processi.

Gli obiettivi perseguiti per ognuna delle otto dimensioni possono essere ricollegati e allineati anche ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite come segue:

- 1) Corporate Governance: Sdgs n. 16,17
- 2) Ricerca e Innovazione: Sdgs n. 4,8,9
- 3) Impatto ambientale: Sdgs n. 6,7,12,13,14,15
- 4) Risorse Umane: Sdgs n. 3,4,5,8,10
- 5) Stakeholder Engagement: Sdgs n.17
- 6) Finanza e Sostenibilità: Sdg n.8
- 7) Corporate Citizenship: Sdgs n. 1,2,9,11,12
- 8) IT: Sdg n. 9

La misurazione dei rischi di sostenibilità è stata effettuata per processo sensibile grazie all'utilizzo di indicatori quantitativi e qualitativi.

In una prima fase, gli aspetti rilevanti sono stati mappati utilizzando criteri valutativi omogenei a quelli utilizzati per il risk assessment 231, in particolare è stato di volta in volta verificato se:

- 1) la tematica esaminata fosse oggetto di una procedura scritta;
- 2) la tematica esaminata fosse nota al Responsabile di Processo intervistato;

3) vi fosse evidenza scritta della gestione della tematica;

4) la tematica esaminata fosse stata oggetto di certificazioni/riconoscimenti ulteriori/progetti specifici.

In una seconda fase, sulla base delle informazioni raccolte in applicazione dei parametri sopra descritti, la valutazione finale del rischio di sostenibilità di ogni processo aziendale sensibile è stata data (con un valore da 1 a 4) sulla base dei seguenti parametri:

1) Rilevanza: quanto è rilevante la gestione del processo ai sensi della 231 per la sostenibilità dell'azienda;

2) Sistemi di mitigazione: come l'azienda sta gestendo le aree di rischio;

3) Danno/impatto: qual è il rischio se l'azienda non presidia il processo;

4) Probabilità: quanto è probabile che si verifichi una crisi del processo.

6. ATTUAZIONE, FUNZIONAMENTO E STRUTTURA DEL MODELLO

Nella definizione del MOG, particolare importanza ha avuto l'analisi dei processi e della struttura organizzativa di freebly s.r.l., anche se molto semplificati, e quindi la formalizzazione dei rapporti con tutti i soggetti professionali posti in relazione.

Scopo di questo paragrafo è quello di stabilire una struttura nella quale sia chiaro:

- chi esercita i poteri decisionali;
- per quali tipologie di attività;

- per quale estensione economica;
- come è ripartito il modello fra i vari organi dell'organizzazione;
- chi governa il modello e chi ne è responsabile.

Per quanto riguarda i poteri di firma, questi sono stabiliti nell'ultima visura camerale di freebly e sono stati resi noti mediante organigramma societario.

I Responsabili delle aree/processi più a rischio, hanno la responsabilità del modello in relazione alle attività di propria competenza.

I ruoli, le responsabilità e autorità delle figure che gestiscono, eseguono e verificano le attività in materia di attuazione del MOG, sono definiti, documentati e comunicati attraverso la redazione dell'organigramma e della tabella delle responsabilità, con la finalità di facilitare l'implementazione del modello.

Alla data odierna la società non ha una struttura ancora organizzata e le responsabilità ricadono in capo al legale rappresentante.

L'organigramma di freebly s.r.l. è in allegato al presente Modello e viene aggiornato in caso di cambiamento organizzativo dell'organizzazione di freebly s.r.l. (**Allegato C**).

Il MOG è costituito dall'insieme di strumenti, documentali e non, finalizzati all'identificazione, valutazione e controllo dei rischi di commissione di reato nel rispetto delle prescrizioni cogenti e ai regolamenti interni di riferimento.



Fanno parte integrante e sostanziale del MOG i seguenti documenti correlati:

- Codice Etico di freebly s.r.l.;
- Procedure interne;
- Protocolli interni;
- Sistema Sanzionatorio descritto nel presente MOG;
- Regolamento per il funzionamento dell'OdV.

In particolare, nell'ambito del MOG, un ruolo rilevante è riservato all'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Tenuto conto delle prescrizioni di cui all'art. 6 - c. 2 lettera a) e di cui all'art. 7 comma 3 del D.Lgs. 231/2001, il presente modello è stato predisposto:

individuando le aree di possibile rischio nell'attività di freebly s.r.l., al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;

- prevedendo conseguenti procedure e protocolli ritenuti idonei a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

7. ADOZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'assemblea dei soci di freebly ®, tenuto conto degli oneri derivanti dal D.Lgs. 231/2001, ha inteso adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG) predisposto sulla base delle indicazioni contenute in detto decreto.



Le esigenze che hanno indotto freebly s.r.l. ad adottare detto modello sono le seguenti:

- promuovere progressivamente il radicamento della cultura della legalità al proprio interno;
- minimizzare i rischi di commissione dei reati da parte delle persone fisiche che operano in freebly s.r.l. e/o per conto di freebly s.r.l.;
- ottenere benefici inerenti alle sanzioni previste nel caso di reati commessi nel proprio interesse o vantaggio (mancata applicazione di sanzioni, riduzione pena pecuniaria, mancata applicazione di sanzioni interdittive, sospensione delle misure cautelari, non pubblicazione della sentenza di condanna);
- impedire che un particolare reato, eventualmente commesso, possa verificarsi nuovamente;
- adottare misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a prevenire, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- garantire che freebly è un'organizzazione che si muove per promuovere la diffusione della cultura della legalità anche verso i propri clienti;
- mettere in rilievo e promuovere i valori aziendali in base ai quali freebly fonda il suo operato.

Sono pertanto descritti nel MOG gli aspetti organizzativi, procedurali e



gestionali che consentono a freebly di ottemperare alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01 in modo efficace, con l'ulteriore scopo di:

- implementare, mantenere attivo e migliorare continuamente il MOG pianificando e assegnando le priorità per i miglioramenti ritenuti necessari;
- assicurare la conformità al MOG;
- dimostrare oggettivamente tale conformità;
- gestire il MOG in modo efficiente;
- migliorare la propria immagine interna ed esterna.

Il MOG definisce, inoltre, le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa di freebly s.r.l., le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione dei propri contenuti, nel rispetto delle normative vigenti di riferimento.

In particolare, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione di determinati reati previsti dal D.Lgs. 231 il MOG ha lo scopo di sopperire alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi determinati reati;
- prevedere specifiche procedure e protocolli dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di freebly s.r.l. in relazione ai reati da prevenire;



- in particolare, vengono rivisti in ottica prevenzione reati 231 i processi e le procedure di alcuni Sistemi di Gestione adottati (sicurezza e privacy) ed integrati con i protocolli mancanti;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- individuare misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività di freebly s.r.l. nel rispetto delle leggi e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- prevedere un sistema di controlli, continuativo e dinamico, sulla corretta attuazione del modello;
- garantire l'aggiornamento del MOG nel caso siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni; siano intervenute modifiche sostanziali del panorama normativo di riferimento; siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione e/o nelle attività di freebly s.r.l.

Nell'ottica della pianificazione e gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza ed alla trasparenza, freebly s.r.l. ha adottato ed attua le misure organizzative, di gestione e di controllo descritte nel presente documento, in conformità alle linee guida di

Confindustria.

Copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede freebly s.r.l. ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla anche nella propria piattaforma web.

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni o elusioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività dell'Impresa, ovvero delle norme di riferimento.

Le modifiche sono adottate dall'organo dirigente su proposta dell'organismo di vigilanza, ovvero direttamente.

Sulle modifiche dei modelli elaborate d'iniziativa dell'organo dirigente, l'organismo di vigilanza, prima della loro adozione, esprime un parere in merito alla adeguatezza e idoneità a prevenire la commissione dei reati. Tale parere deve essere riportato in calce alla nuova formulazione del modello.

8. ORGANISMO DI VIGILANZA

È costituito un organismo, denominato Organismo di Vigilanza, monocratico, e ai sensi dell'art. 6 comma 4, D. Lgs 231/2001, nominato dall'Assemblea dei soci il 28 Aprile 2023 il quale si può avvalere per le attività di verifica di professionisti esterni all'uopo designati. Tale scelta, consapevole del potenziale rischio di conflitto di interessi in

capo all'amministratore unico è determinata dalla circostanza che la società presenta una struttura oltremodo semplificata che non giustificherebbe l'adozione di un ODV esterno con i relativi costi. L'assemblea dei soci di freebly è pertanto consapevole che il presente modello organizzativo sarà in costante aggiornamento contestualmente alla crescita della società ed è pertanto pronta a provvedere alla nomina di un ODV interno/esterno sostitutivo di quello attuale.

8.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

Il D.Lgs. 231/01 (art. 6, comma 2, lett. D) fa riferimento espresso a specifici obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello. Segnalazioni da parte di esponenti di freebly s.r.l. o da parte di terzi, destinatari del MOG.

Nell'ambito di freebly s.r.l. dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione specificamente prescritta nel Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

L'OdV e tutti i soggetti dei quali l'organismo si avvale, a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o mansioni.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- deve essere previsto un account di posta elettronica dedicato all'OdV o comunque messo a disposizione dall'OdV dove inviare le segnalazioni;
- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o, comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da freebly s.r.l.;
- l'obbligo di segnalazione nei confronti dell'OdV riguarda amministratori, soci, dipendenti, consulenti della Società;
- è assicurata piena libertà a tutto il personale dell'azienda o ai consulenti di rivolgersi direttamente all'Organismo di vigilanza, per segnalare violazioni del Modello o eventuali irregolarità;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presenta violazione, redigendo un apposito verbale dell'incontro e motivando per iscritto eventuali decisioni di procedere o non procedere ad un'indagine interna;
- le segnalazioni devono essere prodotte in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in osservanza alle vigenti norme in materia di tutela della riservatezza e, comunque, farà in

modo di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di freebly s.r.l. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

- le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso esclusivamente all'OdV.

In ogni caso, oltre alle segnalazioni precedentemente menzionate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- 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 D.Lgs. 231/01;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- Le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli di freebly s.r.l., del Modello con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di

archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

— Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni anno l'OdV trasmette all'assemblea soci, una relazione scritta sull'attuazione del Modello all'interno di freebly s.r.l.

9. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEI DESTINATARI

freebly s.r.l. si impegna a promuovere la conoscenza del MOG in tutte le sue parti (Procedure, Protocolli, Codice Etico, ecc.) e relativi aggiornamenti, per le funzioni apicali (Presidente, Direzione ecc.), per i dipendenti e per tutti i collaboratori che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarne le direttive ed a contribuire alla loro attuazione.

Formazione e competenze sono considerati dall'organizzazione elementi di fondamentale importanza per dare coscienza, a tutto il personale, dell'importanza del MOG e della relativa gestione ai fini della prevenzione dei reati 231 e dei rischi ESG.

La formazione sul Modello integrato viene fornita a tutti i dipendenti, al momento dell'implementazione del MOG, all'assunzione in freebly s.r.l., ad ogni variazione di mansione/ruolo all'interno dell'azienda, in seguito all'aggiornamento del Modello o a variazioni della normativa di riferimento.

Le modifiche di legislazione, dei servizi erogati, di processo, tecnologia, oppure avvenimenti imprevisti, possono comportare variazioni nella



identificazione / valutazione / controllo dei rischi e/o del MOG, facendo emergere la necessità di modificare il programma di addestramento in essere, introducendo ad esempio dei corsi specifici.

La Responsabilità della formazione del personale è dell'OdV, in collaborazione con l'amministratore unico e con il Comitato Sostenibilità. La gestione delle attività di formazione relative al Modello e al D.Lgs 231/01 deve prevedere una pianificazione puntuale delle iniziative e la registrazione della frequenza dei partecipanti.

La verifica di efficacia della formazione è attuata con diverse modalità che possono variare a seconda della tipologia e delle tecniche dei corsi; alcuni esempi vengono elencati di seguito:

- audit OdV;
- monitoraggi sul rispetto delle prescrizioni del MOG;
- test di verifica.

Tutta la documentazione riguardante la formazione effettuata deve essere raccolta e archiviata dall'OdV.

Nello specifico, i contenuti e il grado di approfondimento della Formazione variano a seconda della funzione ricoperta dal destinatario, per cui l'illustrazione dei rischi di reato, dei rischi ESG e delle procedure connesse ad una funzione apicale avrà maggiore estensione rispetto a quella prevista per una mansione puramente operativa.

Un'ulteriore modalità di intervento formativo utilizzato in freebly s.r.l. ed



esteso a eventuale personale esterno è l'attività di "Sensibilizzazione", attuata con continuità e periodicamente. L'intervento ha lo scopo di migliorare e/o integrare le conoscenze/prestazioni delle persone, qualora si evidenzino delle carenze dovute a inefficace addestramento per singoli aspetti già illustrati in precedenti sessioni formative o più semplicemente per consolidare le conoscenze già acquisite. La relativa esecuzione deve essere formalizzata dal docente mediante rapporto scritto o analogo.

È compito dell'OdV raccogliere, archiviare e diffondere i requisiti di legge del D.Lgs 231/01 e i successivi aggiornamenti, in base ai quali verificare l'adeguatezza del MOG e procedere alla sensibilizzazione del personale. A tal fine l'OdV deve possedere un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello (art. 6 - comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01) è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta

imposte dal Modello sono assunte da freebly s.r.l. in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

La violazione delle suddette regole di condotta costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c. e ledono inoltre il rapporto di fiducia in essere tra Ente e collaboratori e professionisti, comportando, laddove possibile, azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato.

Quanto alla tipologia delle sanzioni applicabili ed alla procedura, devono considerarsi attuabili i principi della tipicità delle violazioni e della tipicità delle sanzioni previste dalla normativa sopra richiamata. freebly s.r.l. ha adottato il proprio Codice disciplinare in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore, integrandolo sulla base della seguente previsione.

Costituisce illecito disciplinare:

- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura, l'ostacolo ai controlli,

- l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'organismo di vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione finalizzata a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale;
 - le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello.

Le disposizioni la cui violazione comporta l'applicazione di misure disciplinari sono oggetto di espressa previsione ed accettazione nei contratti di collaborazione, consulenza, servizio, fornitura.

Quanto alla tipologia delle sanzioni applicabili ed alla procedura, devono considerarsi attuabili i principi della tipicità delle violazioni e della tipicità delle sanzioni previste dalla normativa sopra richiamata.

Le sanzioni applicate da freebly s.r.l. comprendono, ricorrendone le condizioni legali, anche la facoltà di avanzare richiesta di risarcimento dei danni qualora dal comportamento del collaboratore (interno o esterno) derivino alla società danni patrimoniali o non patrimoniali, come ad esempio nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni di cui agli articoli 9 e seguenti del d. lgs. 231/2001.

Le sanzioni possono riguardare:

- dipendenti e collaboratori esterni;
- amministratori;
- terzi (collaboratori anche occasionali, fornitori, consulenti, ecc.).

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal CCNL, nel rispetto dei seguenti limiti:

- il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente, con

particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato;

- la multa non può essere di importo superiore a 4 ore della retribuzione base; la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 giorni;
- deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 legge 300/1970 e art. 2106 c.c.): la contestazione deve essere tempestiva ed il lavoratore può far pervenire all'Organismo di Vigilanza, entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, osservazioni scritte e, se ne fa richiesta, deve essergli garantito il diritto di essere sentito dall'Organismo di Vigilanza; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale o scritto non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

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

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento al CCNL e alle sanzioni ivi stabilite.

Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Nel caso in cui le condotte sanzionabili ai sensi e per gli effetti del presente MOG siano state poste in essere da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza ai sensi e per gli effetti del presente MOG deve informare i soci stessi di freebly®.

L'amministratore, al quale viene contestata la violazione delle disposizioni del Modello, ha diritto di presentare tempestivamente le proprie difese prima che vengano presi i provvedimenti di cui sopra. Più



in generale le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione in freebly s.r.l. o in una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sono segnalate dall'Organismo di vigilanza all'organo dirigente o all'Amministratore Unico per le determinazioni del caso, che a seconda della gravità della violazione possono consistere:

- nel richiamo formale in forma scritta, che censuri la violazione delle prescrizioni del Modello;
- nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici;
- proposta o decisione di revoca dalla carica, in caso di violazioni di eccezionale gravità.

Sanzioni nei confronti dei terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, anche occasionali, consulenti, fornitori e similari, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello (nel suo complesso), potrà determinare - secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali e/o dalle normative vigenti (es.: art. 1362 e seguenti del c.c.) - la risoluzione immediata del rapporto in essere, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di eventuali danni derivanti alla società. Sarà

cura dell'amministratore accertarsi che dette clausole siano espressamente previste all'interno dei contratti in essere con i terzi in questione provvedendo, in mancanza, a introdurre/integrarle mediante specifica appendice sottoscritta dalle parti. In particolare, dovranno essere previste clausole penali e clausole risolutive espresse che, in rapporto alla entità/gravità delle infrazioni, obblighino il terzo a rispettare puntualmente le disposizioni del MOG che freebly s.r.l. intende far osservare, fermo restando il diritto di richiesta di risarcimento.