

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della società SIAF – Servizi Integrati Area Fiorentina



PARTE GENERALE

AGGIORNAMENTO FEBBRAIO 2022

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29/03/2022

Sommario

1. Il quadro normativo: il D. Lgs 231/2001	3
2. I criteri di imputazione della responsabilità e il valore esimente di un Modello di organizzazione, gestione e controllo	5
I. Criteri oggettivi.....	5
II. Criteri soggettivi	6
3. Le fattispecie di reato	8
4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo	11
I. Gli obiettivi del Modello.....	11
II. La definizione del Modello	13
III. La struttura del Modello	14
IV. Destinatari del Modello	15
V. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello.....	16
5. L'Organismo di Vigilanza	18
I. Nomina e requisiti di eleggibilità	18
II. Autonomia e indipendenza	19
III. Compiti e Poteri	19
IV. Flussi informativi	21
V. Formazione e Comunicazione:.....	23
6. Il Sistema Disciplinare	24
7. Il Piano di Formazione e di Comunicazione del Modello.....	28

1. Il quadro normativo: il D. Lgs 231/2001

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, detta la disciplina della “*responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”, che si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto, in vigore dal 4 luglio 2001, ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, gli enti possono essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, **nell’interesse o a vantaggio degli stessi enti, da esponenti dei vertici aziendali, in posizione apicale, e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi** (art. 5, comma 1, del d. lgs. n. 231/2001) e, quindi, sono soggetti, in via diretta ed autonoma, a determinate sanzioni amministrative in relazione ai reati ascritti ai citati soggetti.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato; non sostituisce ma si aggiunge a quella personale dell’individuo che ha commesso il reato. La responsabilità degli enti e delle società è indipendente da quella delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente il fatto nell’interesse o a vantaggio della società stessa. Infatti essa sussiste anche quando l’autore del reato non sia stato identificato, o non sia imputabile, e quando il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia. In sostanza, accanto alla responsabilità penale dell’autore del reato, si colloca un’autonoma responsabilità dell’ente per il fatto altrui.

Il d.lgs. 231/2001 innova, quindi, l’ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell’art. 5 del Decreto. L’ente non è, tuttavia, chiamato a rispondere per ogni reato commesso da soggetti aziendali, ma solo per quei reati che sono previsti tassativamente dal Decreto.

La responsabilità amministrativa degli enti è, tuttavia, esclusa se l’ente coinvolto ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, **modelli di organizzazione,**

gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi. Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Il presente aggiornamento del Modello recepisce le modifiche che si sono succedute nel tempo e fino all'introduzione di quanto disposto dal D.Lgs n. 195 del 8 novembre 2021. Per la revisione dello stesso, sono state seguite, tra l'altro, le *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231* edite da Confindustria nel giugno 2021.

2. I criteri di imputazione della responsabilità e il valore esimente di un Modello di organizzazione, gestione e controllo

Da quanto brevemente accennato in precedenza emergono due tipologie di criteri di imputazione della responsabilità, criteri oggettivi e criteri soggettivi:

i. Criteri oggettivi:

- i.** Primo e fondamentale criterio di imputazione di natura oggettiva è che il reato – o l’illecito amministrativo – sia commesso *“nell’interesse o a vantaggio dell’ente”*. La responsabilità dell’ente sorge, quindi, qualora il fatto illecito sia stato commesso nell’interesse dell’ente ovvero per favorire l’ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell’obiettivo. Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella finalità – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato. L’ente non è responsabile se il fatto illecito sia stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto *“nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”*. Ciò conferma che, se l’esclusività dell’interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell’ente, per contro la responsabilità sorge se l’interesse è comune all’ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all’uno in parte all’altro.

- ii.** Il secondo criterio oggettivo afferisce al soggetto autore del fatto illecito. Come sopra anticipato, infatti, l’ente è responsabile per l’illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:
 - a)** *“da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di*

autonomia finanziaria e funzionale”, o da coloro che “esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo” dell’ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, il consigliere, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);

b) *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali” (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001). Appartengono a tale categoria coloro i quali eseguono nell’interesse dell’ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali. Possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell’ente, tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell’interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.*

II. Criteri soggettivi:

I criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell’ente. L’ente è ritenuto responsabile qualora non abbia introdotto, o non abbia rispettato, modelli di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell’ente dipende dall’attuazione di una politica di impresa non corretta o di insufficienze strutturali nell’organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto. Infatti, il *Modello di organizzazione, gestione e controllo* ha valore esimente di responsabilità e, dunque, è esclusa la responsabilità dell’ente, nel caso in cui questo, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un proprio Modello orientato alla prevenzione della commissione di reati previsti dal Decreto meglio elencati nei paragrafi successivi.

È però necessario distinguere i casi in base alla posizione aziendale degli autori del reato:

a) Persone sottoposte all'altrui direzione

L'adozione, ed efficace attuazione di un Modello, è sufficiente ad esonerare l'ente da responsabilità per il reato commesso dai soggetti in posizione "subalterna". Secondo l'art. 7, infatti, per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. E tali obblighi si presumono osservati qualora, prima della commissione del reato, l'ente abbia *"adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"* (art. 7 comma 1 e 2 del Decreto).

b) Soggetti in posizione apicale

Per i reati commessi dai soggetti in posizione "apicale", invece, non basta che l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione. Occorre che l'ente abbia anche affidato ad un apposito organo (il c.d. **Organismo di Vigilanza**), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, e di curarne l'aggiornamento. E' altresì necessario che l'organo abbia svolto con cura i compiti di vigilanza e controllo e il reato sia stato commesso dai soggetti apicali eludendo fraudolentemente il modello (art. 6, comma 1 del Decreto). Sotto questo profilo, la funzione che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad adempiere è particolarmente delicata, in quanto lo stesso dovrà vigilare sull'effettiva operatività del modello, verificarne l'adeguatezza anche alla normativa vigente, monitorare costantemente l'attività sociale ed individuare eventuali nuove esigenze che richiedono un aggiornamento del modello.

L'adozione di un modello preventivo è una possibilità che la legge ha introdotto, rimettendola alla scelta discrezionale dell'ente. Esso, tuttavia, è l'unico strumento che ha l'ente per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria non colpevolezza ed evitare le sanzioni previste dal Decreto.

3. Le fattispecie di reato

Come accennato la società può essere ritenuta responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati da specifiche disposizioni normative. Nel corso degli anni vi è stato un progressivo ampliamento degli illeciti contemplati che possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti fattispecie di reato:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (tra i quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato, frode nelle pubbliche forniture e peculato), indicati agli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati di cui all'art. 24 bis del d.lgs 231/2001;
- delitti di criminalità organizzata indicati all'art. 24 ter del d.lgs. 231/2001;
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e delitti contro l'industria e il commercio indicati all'artt. 25-bis e 25 bis 1 del d.lgs. 231/2001;
- alcune fattispecie di reati societari (tra i quali false comunicazioni sociali, impedito controllo, operazioni in pregiudizio dei creditori, omessa comunicazione del conflitto d'interessi, corruzione tra privati, illecita influenza sull'assemblea, aggio) indicati all'art. 25-ter del d.lgs. 231/2001;
- reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25 quater del d.lgs.231/2001;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 25 quater 1 del d.lgs 231/2001;

- reati contro la personalità individuale (tra i quali lo sfruttamento della prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù), indicati all'art. 25 quinquies del d.lgs.231/2001;
- reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato indicati all'art. 25 sexies del d.lgs 231/2001;
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art. 25 septies del d.lgs 231/2001;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita indicati all'art. 25 octies del d.lgs. 231/2001;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'art 25 nonies del d.lgs. 231/2001;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art 25 decies del d.lgs. 231/2001;
- reati ambientali (tra i quali attività di gestione di rifiuti non autorizzata e traffico illecito di rifiuti) indicati all'art 25 undecies del d.lgs. 231/2001;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25 duodecies del d.lgs. 231/2001;
- razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies D. Lgs.231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies D. Lgs.231/2001);
- reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies D. Lgs.231/2001);
- contrabbando- Diritti di confine (Art. 25-sexiesdecies D. Lgs.231/2001);
- delitti tentati (Art. 26 D. Lgs.231/2001);

- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, Legge n. 9/2013) - Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva;
- reati transnazionali di cui all'art. 10 L.16/3/2006 n° 146 modificata dalla Legge n. 236/2016.

4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello è il complesso di regole, strumenti e protocolli volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte illecite, ai sensi del Decreto.

L'adozione di un Modello da parte della Società costituisce un modo di rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno e vuole rappresentare uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto delle Società del Gruppo, a svolgere le proprie attività con comportamenti corretti e lineari, al fine di prevenire e ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Per quanto riguarda il controllo interno, il Modello deve ritenersi affiancato dal Piano di Prevenzione della Corruzione redatto dalla società. Si dà atto che il Consiglio di Amministrazione, in attuazione della Determinazione Anac n. 8/2015, ha nominato il *Responsabile della trasparenza e Responsabile della prevenzione della corruzione*, attribuendogli funzioni di vigilanza sulla attuazione effettiva delle misure di anticorruzione, sulla proposizione di integrazioni e modifiche ritenute opportune al Modello organizzativo ed ai presidi di controllo già adottati.

I. Gli obiettivi del Modello:

Il principale obiettivo del Modello è definire, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree a rischio reato" e nelle "aree strumentali alla commissione dei reati" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzione penale e disciplinare a carico del trasgressore e di una sanzione amministrativa nei confronti della Società. Il Modello intende sensibilizzare il personale della Società, i collaboratori esterni e i partners, richiamandoli ad un comportamento corretto e trasparente, all'osservanza dei precetti definiti dalla Società e contenuti nel Modello, al rispetto di tutte le regole e procedure.

Il Modello si propone, dunque, non solo di creare un sistema di regole e procedure, volto a prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione di reati, ma altresì di rendere edotti tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società (appartenenti o no all'organico della impresa), delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme a quelle regole, e della possibilità di commissione di reati, con gravose sanzioni che ricadono sull'autore materiale del reato e sulla Società, ai sensi del Decreto.

La successiva corretta applicazione del Modello permetterà, inoltre, il conseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ rafforzare la cultura dell'integrità aziendale, riducendo i rischi legali connessi a comportamenti non etici e favorendo la sensibilizzazione dei dipendenti;
- ✓ consolidare la credibilità verso gli stakeholder (clienti, fornitori, collaboratori, ambiente, azionisti e società civile) e le istituzioni pubbliche, potenziando la reputazione aziendale;
- ✓ incrementare la diffusione dell'eticità del business, promuovendo la cultura del controllo;
- ✓ aumentare la trasparenza nella comunicazione interna ed esterna, riducendo la conflittualità sociale e favorendo l'allineamento dei comportamenti individuali alle strategie ed agli obiettivi aziendali.

La Società intende, in definitiva, affermare e diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità, trasparenza, eticità, correttezza e rispetto delle regole anche ribadendo che, nessun comportamento illecito può ritenersi consentito, anche qualora commesso nell'interesse o a vantaggio dell'impresa. Il controllo deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, in modo che gli attori dell'attività sociale operino nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

II. La definizione del Modello:

La metodologia scelta per la predisposizione del Modello e per i suoi aggiornamenti segue la strutturazione in fasi sulla base della migliore prassi e delle indicazioni delle linee guida delle principali associazioni di categoria (il riferimento principale è rappresentato dalle linee guida di Confindustria) al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Si riportano, di seguito, le principali fasi operative del Progetto:

- 1) Identificazione delle attività sensibili: tale fase è finalizzata all'individuazione dei **processi** e delle **attività** nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/01 e delle attività strumentali alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi condizioni per la commissione dei reati; preliminarmente a questa fase è stata l'analisi della struttura societaria ed organizzativa della Società, al fine di meglio comprendere l'attività svolta e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento. La possibilità teorica di commissione dei Reati è valutata con riferimento esclusivo alle caratteristiche intrinseche dell'attività, indipendentemente da chi la svolga e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.
- 2) Successivamente si è proceduto all'identificazione dei **soggetti chiave**, al fine di individuare le persone con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo. Attraverso delle interviste individuali e tramite la compilazione di appositi questionari di autovalutazione, sono state raccolte le informazioni necessarie per comprendere ruoli e responsabilità dei soggetti partecipanti ai processi sensibili e la loro conoscenza del rischio, la mappatura delle procedure in essere e l'attuale sistema di controllo.
- 3) Effettuazione della "**gap analysis**": l'analisi tende ad individuare sia i requisiti organizzativi che caratterizzano un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal Decreto, sia le azioni di miglioramento del modello organizzativo e di controllo esistenti: è stata così effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") identificando i presidi di controllo ottimali per la copertura dei rischi di commissione dei reati sulla base del contenuto della disciplina del Decreto e delle migliori prassi.

- 4) Sulla base di quanto osservato nell'attività di analisi sopra descritta, e delle sue risultanze, sono state individuate le procedure e i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

III. La struttura del Modello:

Il Modello è strutturato in due principali sezioni:

- i. La presente **Parte Generale**, descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato, volto a prevenire la commissione dei reati presupposto. Detta, inoltre, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, il sistema disciplinare, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e la formazione del personale.
- ii. **Parte Speciale**, è il cuore del modello, si occupa invece di individuare le fattispecie di reato che debbono essere prevenute, e le attività "sensibili" (quelle cioè dove è teoricamente possibile la commissione del reato). A questo proposito, la Società ha individuato sette categorie di reati rilevanti ai fini del D.lgs. (Reati):
 - i reati contro la Pubblica Amministrazione;
 - i reati societari;
 - i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio
 - i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
 - i reati ambientali;
 - l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
 - reati tributari

- iii. **Codice Etico**, è un complesso organico di norme comportamentali rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con la Società.

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico deve essere considerato, quindi, quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme costituiscono un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:

- il **Codice Etico** rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti;
- il **Modello** risponde, invece, anche a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

IV. Destinatari del Modello

Sono destinatari dei Modelli (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della società stessa e, dunque:

- i. tutti gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- ii. tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compresi coloro che sono distaccati, in Italia, per lo svolgimento dell'attività;
- iii. tutti coloro che collaborano con la Società, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);
- iv. il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della Società;
- v. per quanto non siano ricompresi tra i soggetti che comportano la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, il presente Modello si rivolge anche ai sindaci della Società.

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi protocolli di attuazione.

Il Modello viene comunicato ai Destinatari, con le modalità stabilite al successivo paragrafo n° 7.

V. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello

- i. **Competenza:** Il Consiglio di Amministrazione è l'Organo competente per l'adozione, l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello. Si precisa che le procedure adottate in attuazione del presente Modello e dei suoi aggiornamenti sono predisposte a cura delle competenti funzioni aziendali. L'Organismo di Vigilanza è tempestivamente e costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle predette procedure.
- ii. **Verifiche e controlli:** All'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri allo stesso riservati conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) ed all'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto ed a quanto previsto dal proprio Regolamento, restano, in ogni caso, attribuiti precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza segnala al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, tempestivamente, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità di aggiornare o adeguare il Modello nonché, con cadenza almeno semestrale nell'ambito della propria relazione periodica, gli eventuali ulteriori aggiornamenti di cui se ne ravvisasse l'opportunità.

Anche con tale finalità, l'Organismo di Vigilanza predispone e comunica preventivamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale il proprio programma delle attività su base annua, ferma restando la possibilità per lo stesso Organismo o suoi componenti di effettuare anche verifiche e controlli non programmati.

Il Modello deve essere oggetto di aggiornamento o adeguamento ogni qual volta se ne ravvisi la necessità o l'opportunità e comunque in conseguenza di circostanze che attengano a fatti quali:

- ✓ violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello, ove si riscontrasse la possibilità di ulteriore protezione ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- ✓ significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ✓ modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., vengano introdotte nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- ✓ valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

5. L'Organismo di Vigilanza

Come visto nei paragrafi precedenti, in base alle prescrizioni del d.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – una società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. 231/2001 se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello (adottato e efficacemente attuato) e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo¹.

In questo quadro, la Società ha nominato un Organismo di Vigilanza.

I. Nomina e requisiti di eleggibilità:

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti qualificati, con competenze in ambito legale o contabile, provvisti dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità e competenza. Costituisce causa di ineleggibilità dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza la sussistenza di una delle seguenti circostanze:

- i. fattispecie previste dall'art. 2399 c.c.;
- ii. situazioni in cui può essere seriamente compromessa l'autonomia e l'indipendenza;
- iii. pronuncia di sentenza di condanna o decreto penale di condanna, ancorché non ancora passati in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p.

¹ La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: "L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)".

per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 (e sue successive modifiche ed integrazioni), nella qualifica di membro di Organo di Vigilanza.

L'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse dedicate potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

II. Autonomia e indipendenza:

L'Organismo di Vigilanza della Società è dotato, nell'esercizio delle sue funzioni, di autonomia e indipendenza dagli organi societari e dagli altri organismi di controllo interno e dispone di autonomia anche finanziaria sulla base di un budget di spesa annua riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione tenendo conto della richiesta formulata al riguardo dallo stesso Organismo di Vigilanza. Per il primo anno di attività dell'OdV si è stimato tale budget pari a euro 5.000.

L'Organismo di Vigilanza ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie indicate nel budget relativamente alle quali presenterà al Consiglio di Amministrazione un rendiconto delle spese sostenute nel corso dell'annuale relazione.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale.

III. Compiti e Poteri:

All'Organismo di Vigilanza è affidato la funzione di vigilare:

- i.* sull'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- ii.* sull'adeguatezza ed efficace attuazione del Modello, in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati.

L'Organismo di Vigilanza valuta, alla luce dell'esperienza, eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, anche in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative e formula proposte in tal senso al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo di Vigilanza è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, può chiedere informazioni e documentazione aziendale in modo autonomo e senza che occorra alcuna autorizzazione da parte del vertice aziendale; a tali richieste dell'Organismo di Vigilanza non può essere opposto rifiuto.

In particolare, per lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri:

- i.* svolgere, o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche, secondo i tempi e le modalità indicate nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- ii.* accedere a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili, come elencate nella Parte Speciale del Modello;
- iii.* chiedere informazioni e documenti in merito alle attività sensibili a tutti i Destinatari del Modello (organi sociali, dipendenti, dirigenti, collaboratori, ecc.) e, laddove necessario, alla società di revisione;
- iv.* chiedere informazioni ai responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili;
- v.* chiedere informazioni all'organismo di vigilanza della Società Capogruppo, qualora sia necessario per lo svolgimento delle attività di controllo;
- vi.* avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, nonché del Datore di Lavoro e della struttura da questi coordinata per temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;

- vii. svolgere, o provvedere a far svolgere, accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre al Responsabile delle Risorse Umane l'eventuale adozione delle sanzioni di cui al successivo;
- viii. segnalare al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello e delle procedure di attuazione, ed ogni eventuale notizia di Reato appresa;
- ix. formulare proposte al Consiglio di Amministrazione, per eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, e alle funzioni aziendali interessate, per eventuali modifiche delle procedure di attuazione del Modello;
- x. supportare la Direzione Risorse Umane per la definizione di programmi di formazione del personale.

IV. Flussi informativi

i. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari:

L'Organismo di Vigilanza redige, annualmente, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale che deve contenere, quanto meno:

- ✓ la sintesi delle attività svolte nell'anno dall'Organismo di Vigilanza;
- ✓ l'indicazione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- ✓ la descrizione di eventuali nuove attività sensibili;
- ✓ un resoconto delle segnalazioni ricevute in ordine a presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- ✓ le procedure disciplinari avviate e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni del Modello;
- ✓ una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- ✓ gli eventuali mutamenti del quadro normativo che abbiano richiesto o richiedano un aggiornamento del Modello.

Inoltre, L'Organismo di Vigilanza segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti:

- le violazioni accertate del Modello ed ogni notizia sui Reati di cui sia venuto a conoscenza;
- ogni informazione rilevante per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e l'efficace attuazione del Modello e per il suo aggiornamento.

ii. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza:

Tutti i Destinatari del Modello (componenti degli organi sociali, dipendenti, collaboratori, ecc.) sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di Reato ed ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

La comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle segnalazioni avviene tramite posta elettronica presso la seguente casella: odv@massimonuti.it. Qualora l'accesso al sistema informatico non sia possibile o non sia disponibile, la segnalazione può avvenire tramite posta interna indirizzata all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, attraverso posta interna o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del Responsabile delle Risorse Umane:

- ✓ dei procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello;
- ✓ dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ✓ dell'applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- ✓ dell'eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve essere inoltre immediatamente informato, attraverso posta interna o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del Datore di Lavoro:

- di ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi ex D.Lgs. 81/08 avvenuta successivamente il primo invio del documento stesso all'Organismo;
- di ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'Organismo di Vigilanza e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

V. Formazione e Comunicazione

All'Organismo di Vigilanza spetta promuovere, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti, le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché promuovere la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, con particolare attenzione verso coloro che operano nelle aree di maggior rischio.

6. Il Sistema Disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del *Modello di organizzazione, gestione e controllo*, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del *Modello di organizzazione, gestione e controllo* ex d.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management della Società.

Salvo quanto ulteriormente disposto dalla Parte Speciale del presente Modello e dai protocolli di prevenzione, costituiscono infrazione disciplinare i seguenti comportamenti:

- i. la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- ii. la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- iii. l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- iv. l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- v. la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- vi. l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza;
- vii. l'impedimento dell'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;

- viii. la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, formula una proposta in merito ai provvedimenti da adottare e comunica la propria valutazione agli organi aziendali competenti in base al sistema disciplinare, che si pronunceranno in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'Organismo di Vigilanza, attivando le funzioni aziendali/unità organizzative di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

Le sanzioni che si possono applicare sono quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per il Turismo e Pubblici Esercizi per il personale dipendente.

1. Misure verso operai ed impiegati

Per le violazioni di operai ed impiegati, si applicano le seguenti sanzioni:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- licenziamento senza preavviso

in ragione della gravità dell'infrazione e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970, da eventuali normative speciali applicabili e dalla contrattazione collettiva applicabile.

L'entità delle sanzioni, di cui a precedenti punti, corrisponde a quella prevista nel contratto collettivo applicabile e in vigore al momento del fatto.

2. Misure verso i dirigenti

Nel caso di violazioni commesse dai dirigenti, si applicano le sanzioni ritenute più idonee, in conformità alle disposizioni di legge e alle previsioni della contrattazione collettiva applicabile. Nel caso in cui venga meno il rapporto di fiducia, può essere disposta anche la misura del licenziamento.

3. Violazioni commesse dagli amministratori.

Con riguardo ai componenti del Consiglio di Amministrazione, nel caso di segnalazioni di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché adottino gli opportuni provvedimenti tra cui:

- richiamo formale scritto;
- sospensione del mandato o dell'incarico attribuito;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora la violazione dell'amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica e l'eventuale adozione delle azioni di responsabilità previste dalla legge.

4. Violazioni commesse dai sindaci.

Con riguardo ai componenti del Collegio Sindacale, le segnalazioni delle violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello sono comunicate tempestivamente dall'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale assume, sentito il parere del Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti nei confronti dei sindaci che hanno compiuto le violazioni contestate.

Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

5. Violazioni commesse dai collaboratori.

Le segnalazioni delle violazioni del presente Modello da parte di collaboratori o soggetti esterni, Destinatari del Modello, sono comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Responsabile Risorse Umane, al Responsabile Affari Legali e al responsabile della funzione alla quale il contratto si riferisce, nonché, nel caso di violazioni di particolare gravità, al Consiglio di Amministrazione.

La violazione è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno da parte della Società.

6. Misure nei confronti degli Agenti

Nei confronti dell'Agente che si rende responsabile di violazioni delle norme e disposizioni del Modello, a seconda della gravità del comportamento, verrà adottato:

- richiamo al rigoroso rispetto delle disposizioni del Modello; ovvero,
- il recesso per giusta causa.

In ogni caso resta inteso il risarcimento degli eventuali danni derivanti alla Società dal comportamento dell'Agente.

7. Il Piano di Formazione e di Comunicazione del Modello

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione. L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La Società prevede l'attuazione di programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte del personale della Società (dipendenti, componenti degli organi sociali). La partecipazione ai suddetti programmi di formazione è tracciata e obbligatoria. Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello e allo svolgimento di mansioni che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro. L'Organismo di Vigilanza cura, d'intesa con la Direzione Risorse Umane, che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici. La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dalla Direzione Risorse Umane, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

La Società promuove la comunicazione del Modello, con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i Destinatari. Il Modello è comunicato, a cura della Direzione Risorse Umane, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. bacheca aziendale, invio per posta elettronica, etc). Sono stabilite a cura della Direzione Risorse Umane, sentito l'Organismo di Vigilanza, modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società. L'Organismo di Vigilanza determina, sentiti il Responsabile Risorse Umane e il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni e le modalità necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute. In ogni

caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società, del Codice di Condotta e del presente Modello.

La Parte Generale del Modello, nella sua ultima versione aggiornata e approvata dal Consiglio di Amministrazione è resa disponibile a tutti i soggetti interessati e al mercato mediante pubblicazione sul sito internet aziendale.

La Parte Speciale ha la finalità di definire linee, regole e principi di comportamento che tutti i Destinatari del Modello (soggetti apicali e dei soggetti sottoposti all'altrui direzione) dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche Attività Sensibili svolte nella Società, la commissione dei reati previsti dal Decreto e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

In linea generale, tutti gli esponenti aziendali dovranno adottare, ciascuno per gli aspetti di propria competenza, comportamenti conformi al contenuto dei seguenti documenti:

- Modello;
- Codice Etico;
- Procedure e disposizioni;
- Procure e deleghe;
- Ordini di servizio e Comunicazioni Organizzative;
- Ogni altro documento che regoli attività rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto.

È inoltre espressamente vietato adottare comportamenti contrari a quanto previsto dalle vigenti norme di Legge.