



SERENISSIMA RISTORAZIONE S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ex D. Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Ultima approvazione con delibera del C.d.A. del 10.12.2024

23 maggio 2008	Prima approvazione del CdA
25 maggio 2009	Introduzione delle Parti speciali n°4 e n°5
28 maggio 2010	Introduzione delle Parti speciali n°6 e n°7
02 febbraio 2012	Introduzione delle Parti speciali n°8 e n°9 Allineamento del testo all'organigramma aggiornato
21 settembre 2012	Introduzione Parte speciale n°10 Adozione del Codice di Comportamento
23 gennaio 2013	Introduzione Appendice alla Parte speciale 1
16 dicembre 2015	Introduzione Parte speciale n° 11
13 maggio 2016	Aggiornamento Parte speciale n° 1
23 febbraio 2018	Introduzione Parte speciale n° 12
15 maggio 2018	Introduzione Parte speciale n° 13 Allineamento del testo all'organigramma aggiornato
3 luglio 2019	Allineamento all'organizzazione ed al flusso informativo verso l'ODV Introduzione Appendice 3 alla Parte speciale 1
31 dicembre 2019	Aggiornamento Codice Etico / Aggiornamento Reati Ambientali
26 maggio 2020	Introduzione Parte Speciale n°14
26 febbraio 2021	Introduzione Parte Speciale n°15
29 marzo 2022	Inserimento procedura flussi verso OdV Inserimento riferimenti ai sistemi di gestione certificati Sistema di gestione per la conformità delle forniture Recepimento direttiva 2019/723/UE (mezzi di pagamento diversi dai contanti)
15 dicembre 2022	Introduzione Parte Speciale n. 16
10 dicembre 2024	Aggiornamento Parte Generale
10 dicembre 2024	Introduzione documento <i>Risk Assessment</i> e documentazione correlata
10 dicembre 2024	Razionalizzazione e aggiornamento Parti Speciali

INDICE

1.	L'ORGANIZZAZIONE	7
1.1	SERENISSIMA RISTORAZIONE S.P.A.	7
1.2	ORGANO AMMINISTRATIVO, ORGANI DI CONTROLLO E ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	7
2.	IL DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 8 GIUGNO 2001	8
2.1	LA RESPONSABILITÀ DA REATO DEGLI ENTI	8
2.2	REATI PRESUPPOSTO	10
2.3	L'APPARATO SANZIONATORIO	11
2.4	ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ	14
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE	15
3.1	MOTIVAZIONI E FINALITÀ DEL MODELLO.....	15
3.2	DESTINATARI.....	16
3.3	STRUTTURA ED ELEMENTI DEL MODELLO.....	17
3.4	METODOLOGIA.....	18
4.	ORGANISMO DI VIGILANZA	19
4.1	DESIGNAZIONE	19
4.2	COMPITI E POTERI	20
4.3	REPORTING DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
4.4	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
5.	VIOLAZIONI E SISTEMA DISCIPLINARE	23
6.	ULTERIORI DISPOSIZIONI	26
6.1	ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL MODELLO	26
6.2	MONITORAGGIO CONTINUO E AGGIORNAMENTO/REVISIONE DEL MODELLO	27
6.3	FORMAZIONE.....	27
6.4	COMUNICAZIONE	28

1. L'ORGANIZZAZIONE

1.1 SERENISSIMA RISTORAZIONE S.P.A.

SERENISSIMA RISTORAZIONE S.P.A. (d'ora in poi "Organizzazione"), società controllante dell'omonimo gruppo di imprese (Gruppo Serenissima Ristorazione), è una delle società leader del mercato della produzione di pasti per la ristorazione ospedaliera, aziendale, scolastica, e della gestione di locali pubblici.

1.2 ORGANO AMMINISTRATIVO, ORGANI DI CONTROLLO E ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

L'Organizzazione, in conformità allo Statuto ed al codice civile, ha adottato un modello di amministrazione e controllo di tipo tradizionale che si caratterizza per la presenza dei seguenti organi:

a) assemblea dei soci: esprime la volontà dei soci e prende le decisioni più rilevanti per la vita della società, fra le quali la nomina e la revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, l'approvazione del bilancio, le modifiche dello statuto e le operazioni di carattere straordinario;

b) il Consiglio di Amministrazione (si vedano Statuto, atti societari e Visura CCIAA), il quale ha delegato i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione al suo Presidente e ha delegato, grazie all'approvazione degli appositi documenti (si vedano le deleghe gestorie adottate), un vice-Presidente e alcuni specifici poteri agli altri suoi componenti, i Consiglieri-Amministratori delegati, volti all'attuazione e al raggiungimento dello scopo sociale;

c) il Collegio Sindacale, costituito da tre membri effettivi e due supplenti, affinché vigili sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dall'Organizzazione nonché sul corretto funzionamento dello stesso (si vedano Statuto, atti societari e Visura CCIAA).

In conformità allo Statuto ed al codice civile lo svolgimento della revisione legale dei conti spetta a una società di revisione *ad hoc* incaricata (si vedano Statuto, atti societari e Visura CCIAA).

L'Organizzazione si è poi dotata di un proprio sistema di Deleghe e Procure. Si rinvia per i dettagli circa l'effettiva organizzazione della Società nonché per l'individuazione e la descrizione delle funzioni, dei ruoli, delle responsabilità e delle specifiche mansioni all'Organigramma aziendale e al documento di *Job Description*, che sono da considerarsi **Allegati** e parti integranti del presente documento.

Quanto alle qualifiche soggettive previste dalla normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro, la figura del Datore di lavoro è da individuarsi nell'Amministratore appositamente delegato. Circa le altre figure con deleghe in materia è stato predisposto uno specifico organigramma, al quale in questa sede si rimanda (si veda l'Organigramma della Sicurezza, il quale è da considerarsi **Allegato** e parti integranti del presente documento).

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 8 GIUGNO 2001

In data 8 Giugno 2001, in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000, è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000", il quale è entrato in vigore il 4 Luglio successivo. Tale *corpus* normativo ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva da tempo aderito, tra le quali si citino: la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch'essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri; la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Tali convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia impongono di prevedere delle forme di responsabile degli enti collettivi per determinate fattispecie di reato.

2.1 LA RESPONSABILITÀ DA REATO DEGLI ENTI

Il D. Lgs. 231/01 ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa da reato a carico degli enti – assimilabile per molti aspetti alla responsabilità penale, ma non sovrapponibile – per i soli reati tassativamente elencati, cd. reati presupposto, e commessi nell'interesse o (si presti attenzione alla congiunzione disgiuntiva) vantaggio degli stessi:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi, ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Circa le nozioni di interesse e vantaggio, brevemente:

- il primo sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito (in particolare con riguardo ai reati dolosi, ci si riferisce a un'indole soggettiva e alla sfera volitiva della persona fisica che agisce, valutabile prima o al momento della condotta, prospettiva *ex ante*);
- il secondo, invece, si ha quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura (tale aspetto non potrà che valutarsi successivamente alla commissione del reato, prospettiva *ex post*).

Sempre in tema, particolarmente importante notare che qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di altra società appartenente al medesimo gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. In giurisprudenza, infatti, si ritrova un indirizzo che ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato appartenga anche funzionalmente alla stessa.

La responsabilità dell'ente, sopra brevemente descritta nei suoi tratti essenziali, si aggiunge ed è autonoma a quella (penale) personale del soggetto, persona fisica, che ha realizzato materialmente il reato.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, il loro elenco è stato via via ampliato fino a raggiungere un totale di più di cento fattispecie criminose (si veda il paragrafo successivo).

Il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/01 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale, anche dall'attività di impresa, confisca del profitto illecito e pubblicazione della sentenza di condanna. Tali sanzioni possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto. Accanto a queste non possono non citarsi, poi, le misure cautelari e pertanto l'applicazione, in una fase ove non vi è ancora una acclarata responsabilità d'impresa, di forme di interdizione, che possono portare con sé conseguenze economiche notevoli, sequestri, *etc.*

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'Articolo 6 del Decreto in questione contempla, come si approfondirà nel proseguo, l'esonero dell'ente da responsabilità se questo dimostra, in occasione del procedimento penale, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei già menzionati reati o meglio dello specifico reato ascritto. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reati di quelli specificamente previsti dal D. Lgs. 231/01.

Inoltre, a determinate circostanze, l'ente potrà godere di altri benefici, tra i quali: la non applicabilità di determinate sanzioni o un contemperamento della loro afflittività.

Da ultimo e per chiudere questa sintetica panoramica, si richiami, la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato», la quale ha aggiunto nel corpo del Decreto una serie di ulteriori prescrizioni (nello specifico, art. 6, commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*), volte a garantire tutela e protezione a quanti, all'interno dell'ente, segnalino la commissione di condotte illecite potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto (c.d. whistleblowing). L'approvazione definitiva di tale legge ha segnato una svolta non indifferente per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni anche con riguardo al settore privato. Tale normativa è stata altresì modificata dal D. Lgs. 24/2023

di recepimento della direttiva (UE) 2019/1937 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali) che ha abrogato alcune disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e della stessa Legge 179/2017.

2.2 REATI PRESUPPOSTO

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

1. Art. 24 – D. Lgs. 231/01 – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
2. Art. 24-*bis* – D. Lgs. 231/01 – Delitti informatici e trattamento illecito di dati
3. Art. 24-*ter* – D. Lgs. 231/01 – Delitti di criminalità organizzata
4. Art. 25 – D. Lgs. 231/01 – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
5. Art. 25-*bis* – D. Lgs. 231/01 – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6. Art. 25-*bis*.1 – D. Lgs. 231/01 – Delitti contro l'industria e il commercio
7. Art. 25-*ter* – D. Lgs. 231/01 – Reati societari
8. Art. 25-*quater* – D. Lgs. 231/01 – Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali
9. Art. 25-*quater*.1 – D. Lgs. 231/01 – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
10. Art. 25-*quinqies* – D. Lgs. 231/01 – Delitti contro la personalità individuale
11. Art. 25-*sexies* – D. Lgs. 231/01 – Reati di abuso di mercato e altre fattispecie in materia di abusi di mercato
12. Art. 25-*septies* – D. Lgs. 231/01 – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
13. Art. 25-*octies* – D. Lgs. 231/01 – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
14. Art. 25-*octies*.1 – D. Lgs. 231/01 – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
15. Art. 25-*novies* – D. Lgs. 231/01 – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
16. Art. 25-*decies* – D. Lgs. 231/01 – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

17. Art. 25-*undecies* – D. Lgs. 231/01 – Reati ambientali
18. Art. 25-*duodecies* – D. Lgs. 231/01 – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
19. Art. 25-*terdecies* – D. Lgs. 231/01 – Razzismo e xenofobia
20. Art. 25-*quaterdecies* – D. Lgs. 231/01 – Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
21. Art. 25-*quinqisdecies* – D. Lgs. 231/01 – Reati tributari
22. Art. 25-*sexiesdecies* – D. Lgs. 231/01 – Contrabbando
23. Art. 25-*septiesdecies* – D. Lgs. 231/01 – Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale
24. Art. 25-*duodevicies* – D. Lgs. 231/01 – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
25. Art. 26 – D. Lgs. 231/01 – Delitti tentati
26. Art.12 L.9/2013 – Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato
27. L. 146/2006 – Reati transnazionali

Pare opportuno precisare che i reati sopraelencati all'ultimo punto possono deliberare la responsabilità dell'Ente alla sola condizione che siano connotati dal carattere della "transnazionalità". Per potersi definire transnazionale il reato deve essere stato commesso da un gruppo criminale organizzato e deve altresì ricorrere una delle seguenti circostanze:

- che il reato sia commesso in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma una parte della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

In assenza dei suddetti requisiti le sanzioni derivanti dalla commissione dei reati anzidetti continueranno a riguardare solo le persone fisiche che li hanno commessi.

La descrizione delle fattispecie rilevanti delle tipologie astrattamente riferibili all'Organizzazione è contenuta nelle Parti speciali relative, alle quali si fa qui espresso rinvio.

2.3 L'APPARATO SANZIONATORIO

Come già anticipato, il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/01 consiste in sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca del profitto illecito e pubblicazione della sentenza di condanna.

Più in particolare, la determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del Decreto si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio. L'articolo 10 del D. Lgs. 231/01 si limita a prevedere che il numero di quote non può mai essere inferiore a 100 (cento) e superiore a 1000 (mille) e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 (duecentocinquantaotto) euro a un massimo di circa 1549 (millecinquecentoquarantanove) euro. Sulla base di queste coordinate il giudice, accertata la responsabilità dell'ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto. La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione. Nell'ampliare il novero dei reati-presupposto a nuove fattispecie, il legislatore non può discostarsi dal principio di legalità della sanzione, omettendo la determinazione in astratto del numero minimo e massimo di quote irrogabili per ciascun illecito.

Il giudice penale, nel caso in cui ciò sia previsto per lo specifico reato ascritto, può applicare le sanzioni interdittive, particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'ente, in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente 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;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono consistere:

- a) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Considerata l'elevata pervasività per la vita dell'ente, le sanzioni interdittive non possono essere applicate dal giudice in maniera generalizzata e indiscriminata. Tali misure devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'ente in cui è stato realizzato l'illecito. Inoltre, esse devono essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà. Questo principio di necessario

frazionamento delle sanzioni interdittive si deduce dall'articolo 14, comma 1, D. Lgs. 231/01, che chiarisce che "le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"; dall'articolo 15, comma 2, che introduce una simile previsione con riferimento alla sanzione, sostitutiva dell'interdizione, rappresentata dal commissariamento dell'ente, nonché dall'art. 69, comma 2, secondo cui la sentenza che applichi sanzioni interdittive "deve sempre indicare l'attività o le strutture oggetto della sanzione", escludendo che possa indifferentemente coinvolgere ogni settore in cui l'ente opera.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate, quali misure cautelari, insieme a quelle canoniche come il sequestro, anche prima della sentenza di condanna. I principi appena enunciati devono trovare applicazione a maggior ragione in fase cautelare. Essa, infatti, è strettamente funzionale all'applicazione delle sanzioni interdittive e governata dai medesimi principi. Inoltre, in questa fase, i fatti contestati all'ente ai fini della responsabilità da reato sono ancora in fase di accertamento.

Pertanto, le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha riparato le conseguenze del reato, ai sensi dell'articolo 17 del D. Lgs. 231/01 (si veda anche l'ultimo comma per quelle realtà di interesse strategico nazionale). In particolare, a tal fine, occorre che l'ente abbia:

- risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso;
- adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Infine, la legge 9 gennaio 2019, n. 3 ha introdotto una disciplina specifica per l'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la PA, ovvero concussione, corruzione propria semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'ente, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, dazione o promessa al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore, istigazione alla corruzione. Più in dettaglio, detta legge ha disposto un inasprimento del trattamento sanzionatorio, distinguendo due diverse forbici edittali, a seconda della qualifica del reo: le sanzioni interdittive potranno avere una durata compresa tra 4 e 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e tra 2 e 4 anni se il colpevole è un soggetto subordinato. Sempre la stessa legge ha disposto l'applicazione delle sanzioni interdittive nella misura base di cui all'art. 13, co. 2 del D. Lgs. 231/01 (3 mesi - 2 anni) qualora l'ente, per gli stessi delitti citati e prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato e abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuarne i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenire nuovi illeciti e ad evitare le carenze organizzative che li hanno determinati.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti

acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Per affinità, si ricordi nuovamente che, via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

Infine, con riguardo alle pene, il giudice, se applica sanzioni interdittive, può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'ente, con tutti conseguenti impatti, anche e soprattutto economici. La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente e a spese dell'ente.

2.4 ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*. La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente, l'Organismo di Vigilanza o O.d.V., con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Segnatamente, ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione (di seguito anche “Modello”) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (il già menzionato Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui al secondo punto del presente elenco.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora

l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Pertanto, l'adozione del Modello – che costituisce la misura della diligenza definita dal Legislatore – rappresenta per l'ente la possibilità di escludere la propria responsabilità ovvero dare attuazione alla c.d. “condizione esimente”.

La mera adozione del Modello non è tuttavia sufficiente a deliberare l'esonero della responsabilità dell'ente, ma è necessario altresì che il Modello sia adottato prima della commissione del reato e sia efficace ed effettivo e dunque concretamente attuato.

Quanto all'efficacia del Modello, il Legislatore, all'art. 6 comma 2 del Decreto, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività sensibili nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto (c.d. “mappatura” delle attività a rischio reato);
- prevedere specifici presidi di controllo o protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Organizzazione in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché canali di segnalazione di reati o violazioni in favore del medesimo organismo;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, ai sensi dell'art. 7, comma 4 del Decreto, richiede espressamente:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- l'idoneità del su citato sistema disciplinare.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

3.1 MOTIVAZIONI E FINALITÀ DEL MODELLO

L'Organizzazione è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria reputazione commerciale e del lavoro dei propri dipendenti nonché della soddisfazione delle aspettative dei propri *stakeholder*. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'Organizzazione ha

avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Sul punto, si consideri anche che l'adozione del presente Modello si inserisce nella più ampia politica dell'Organizzazione, che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale (dal management a tutti i dipendenti), sia tutti i collaboratori esterni e i partner commerciali alla gestione trasparente e corretta dell'Organizzazione, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale. In altre parole, tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento affinché i Destinatari dello stesso tengano comportamenti leciti e corretti nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso, anche attraverso la previsione di sanzioni disciplinari o contrattuali, da applicarsi in caso di condotte contrarie ai principi etico-sociali cui l'Organizzazione si attiene nell'espletamento della propria missione.

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

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Organizzazione, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni stabilite, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali (insieme a quelle disciplinari/contrattuali) comminabili nei loro stessi confronti e nei confronti anche dell'Organizzazione;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'Organizzazione, in quanto le stesse (anche nel caso in cui l'Organizzazione fosse apparentemente in condizione di trarne un interesse o un vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, regolamenti, normative e altre norme cogenti, anche alla regolamentazione interna e a quella volontaria, al Codice etico e alle altre norme comportamentali alle quali l'Organizzazione ha espresso la volontà di attenersi nell'esercizio delle sue attività;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, penali ma non solo, nell'ambito dell'Organizzazione mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio, la formazione del personale alla corretta realizzazione dei propri compiti e l'istituzione di un sistema sanzionatorio/disciplinare per i casi di violazione del Modello;
- beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001 e delle altre disposizioni premiali a favore dell'Organizzazione.

3.2 DESTINATARI

Il Modello è indirizzato e, quindi ha come destinatari (vale a dire come soggetti vincolati alla sua osservanza), l'organo amministrativo e i dipendenti, *latu sensu*, dell'Organizzazione (ovvero tutto il personale

impiegato con contratto di lavoro dipendente, con contratto di lavoro interinale o con contratti di collaborazione, tra cui i contratti a progetto, e così via). Ma non solo.

La portata soggettiva del presente Modello è estesa anche ai collaboratori esterni, consulenti e altri *stakeholder* (fornitori, partner d'affari, ecc.) grazie alla previsione e sottoscrizione di clausole contrattuali vincolanti che obbligano tali soggetti al rispetto del Modello e delle disposizioni contenute in tutte le sue componenti se applicabili all'attività svolta dagli stessi.

3.3 STRUTTURA ED ELEMENTI DEL MODELLO

Il sistema di controllo, il quale è stato recepito, condensato e razionalizzato all'interno del presente Modello, diviso in una parte generale nonché in diverse parti speciali, consta e si integra dei seguenti elementi essenziali ulteriori:

- il Codice etico, redatto con riferimento ai reati considerati, nonché le politiche e le altre norme comportamentali generali;
- il sistema di deleghe e procure, ossia il sistema formalizzato di attribuzione delle responsabilità, dei poteri autorizzativi e dei poteri di firma, in base all'assetto dell'Organizzazione, il quale è reso conoscibile ai terzi tramite idonea pubblicità;
- i protocolli, le procedure operative, le regole comportamentali specifiche e i controlli interni;
- il sistema di controllo di gestione interno e di allocazione delle risorse;
- il sistema disciplinare;
- il sistema di comunicazione e informazione interna nonché la formazione del personale e dei collaboratori.

Sulla scorta di quanto riportato nelle Linee Guida di Confindustria, ossia che “[implementare] un sistema certificato di misure organizzative e preventive è segno di un'inclinazione alla cultura del rispetto delle regole, che sicuramente può costituire la base per la costruzione di modelli tesi alla prevenzione di reati-presupposto”, il presente Modello si coordina e si integra con:

- il sistema di gestione qualità (ISO 9001);
- il sistema di gestione ambientale (ISO 14001 ed EMAS);
- il sistema di gestione della sicurezza alimentare (ISO 22000);
- il sistema di responsabilità sociale (SA 8000);
- il sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (ISO 45001);
- il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione (ISO 37001);
- il sistema di protezione dei dati personali ai sensi della normativa di settore (Reg. UE 2016/679 e D. Lgs. 196/2003);
- e tutti gli altri sistemi implementati dall'Organizzazione, anche se qui non espressamente richiamati.

3.4 METODOLOGIA

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, l'Organizzazione ha predisposto una mappatura dettagliata delle attività e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività/aree "a rischio" o "sensibili", ovvero che, per loro natura, rientrano tra quelle da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto in considerazione del rischio intrinseco che vengano commessi i cd. reati presupposto. A tal fine, si è proceduto al preventivo esame degli atti dell'Organizzazione (es. statuto, atto costitutivo, organigramma, ecc.) e della documentazione in uso (DVR, procedure, ecc.) nonché a una serie di colloqui con i soggetti referenti dei vari settori di operatività della stessa o responsabili delle diverse funzioni. Nel corso di tale attività è stata condotta anche un'analisi dei rischi potenziali di commissione dei vari reati, con riguardo anche alle potenziali modalità attuative degli illeciti, e si è proceduto alla valutazione dei presidi di controllo, anche preventivi, in essere e all'individuazione delle loro criticità.

Il lavoro è stato condensato in un apposito documento di *Risk Assessment*, il quale costituisce **Allegato** e parte integrante del presente Modello e al quale si rinvia, specialmente per la descrizione dei dettagli circa le specifiche scelte metodologiche seguite nonché per l'elenco dei reati ritenuti rilevati. Sul punto, anche quando nel relativo documento è stata inserita l'indicazione della non applicabilità di determinate fattispecie, piena è la consapevolezza da parte dell'ente circa l'impossibilità di escludere *tout court* la realizzazione di detti reati. Tanto premesso, l'assetto organizzativo e di controllo interno, il codice etico nonché l'insieme delle norme aziendali paiono, ad oggi, sufficienti a coprire il remoto rischio in merito alla possibilità di concreta realizzazione delle suddette ipotesi criminose.

Quanto alla metodologia, l'Organizzazione ha definito i principi di comportamento, le attività di verifica e le migliorie da apportare al sistema di controllo.

L'esito dell'attività appena sopra esposta è stato condensato non solo nelle varie Parti speciali del presente Modello, ma anche in appositi protocolli operativi, ove si determinano le specifiche azioni da compiere. Tali protocolli sono documenti scritti (denominati, a seconda dei casi e delle esigenze, regolamenti, procedure, istruzioni operative, ecc.) che codificano le prassi aziendali, finalizzate a normare l'operatività interna, anche sotto il profilo della prevenzione delle condotte illecite individuate dal Decreto.

Si ricordi che in forza di quanto previsto dall'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. 231/01, i Modelli possono essere predisposti sulla base delle linee guida redatte dalle Associazioni di Categoria e ratificate dal Ministero della Giustizia. In ordine a tale ultimo aspetto, nella redazione del presente Modello sono state prese come punto di riferimento, tra le altre norme e fonti, anche: le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria a giugno 2021 e già citate, nonché le Linee di indirizzo per il monitoraggio e la valutazione del rischio della commissione dei reati relativi a salute e sicurezza sul lavoro di cui al 25-septies del D. Lgs. 231/01 realizzate da INAL e pubblicate nel 2023.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 DESIGNAZIONE

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa, come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D. Lgs. 231/2001, prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (O.d.V.), dotato sia di un autonomo potere di controllo, sia di autonomi poteri di iniziativa esercitati in via continuativa.

Queste dunque, riepilogando e approfondendo, le caratteristiche dell'O.d.V., ineliminabili ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello:

- autonomia, anche di spesa, e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- onorabilità;
- assenza di conflitti di interessi.

Tanto premesso, l'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione che ne determina anche la remunerazione e il budget di spesa, ha composizione collegiale e i componenti sono tutti soggetti esterni all'Organizzazione. Più in particolare, l'O.d.V. è composto da tre membri, possibilmente con competenze differenti, quali a titolo esemplificativo competenze in materia di internal auditing e valutazione di controllo interno, competenze in materie giuridiche, fiscali, contabili e societarie.

Costituiscono cause di ineleggibilità o decadenza dall'incarico:

- l'interdizione, l'inabilitazione, la liquidazione giudiziale o comunque la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione dell'Organizzazione, nonché con i medesimi membri delle società controllate o con soggetti esterni incaricati della revisione;
- rapporti con l'Organizzazione che comprometta l'indipendenza dei componenti dell'O.d.V.

L'incarico ha una durata di tre anni ed è successivamente rinnovabile. Alla scadenza del mandato i componenti dell'O.d.V. sono chiamati a rimanere in carica fino alla nomina del nuovo organismo da parte del Consiglio di Amministrazione. Il venir meno della carica di componente dell'O.d.V. potrà avvenire esclusivamente per naturale scadenza del mandato/incarico, oppure per revoca da parte dell'organo amministrativo se sorretta da giusta causa (es. condanna e/o patteggiamento per uno dei reati presupposto; imputazione di uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001; violazione del presente Modello; accertato conflitto di interessi, anche con una società del Gruppo; la condanna dell'Organizzazione per uno dei reati ex D.Lgs.

231/2001 con accertata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V.; assenza ingiustificata dalle riunioni dell'O.d.V.; interdizioni, inabilitazioni e condizioni simili ecc.).

Nell'ipotesi di rinuncia motivata all'incarico da parte di uno dei tre membri, l'O.d.V. rimarrà in carica, con componenti ridotti, fino alla reintegrazione del membro dimissionario che dovrà intervenire entro 30 giorni. La nomina del Presidente, la convocazione e la verbalizzazione delle riunioni, e tutto quanto non disciplinato nel presente Modello, si rinvia al Regolamento interno che dovrà essere adottato dall'O.d.V. e che si considera qui **allegato**.

4.2 COMPITI E POTERI

I compiti dell'O.d.V. sono espressamente definiti dal D. Lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello, monitorando anche l'informazione e la formazione in merito ai contenuti del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'O.d.V. sono affidate le seguenti attività:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del Piano annuale, ma anche a sorpresa, sotto la propria responsabilità e con l'ausilio di risorse interne e/o esterne, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, al fine di valutare l'osservanza del Modello da parte dei soggetti obbligati e il funzionamento dello stesso;
- alle medesime condizioni, effettuare verifiche mirate su deliberate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello;
- monitorare la casella di posta elettronica allo stesso dedicata al fine tenere sotto controllo i flussi informativi e di rispondere puntualmente alle eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi, ipotesi problematiche, questioni interpretative, ecc. nonché alle sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

- verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello e ogni altro allegato o documento correlato, nonché del livello di conoscenza;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che le violazioni del Modello accertate siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- monitorare l'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello.

Quanto all'aggiornamento del Modello è necessario premettere che l'adozione di eventuali sue modifiche/integrazioni sono di competenza dell'organo amministrativo, il quale appunto ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso. Tanto premesso, il compito dell'O.d.V. di curare l'aggiornamento del Modello si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello, disciplinandone le modalità di comunicazione;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello stesso come individuate dalle normative;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- proporre all'organo amministrativo le modifiche al Modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dall'organo amministrativo;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'O.d.V. dovrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti dell'Organizzazione e i poteri formalmente conferiti attraverso le procure/deleghe in essere.

Importante evidenziare che – al fine di garantire piena efficacia della sua azione – l'O.d.V.:

- ha il potere di emanare un Regolamento e/o disposizioni al fine di regolare la sua attività (qualora ritenga di dover precisare o meglio dettagliare le disposizioni contenute nel presente Modello);
- ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello;
- ha un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dell'organo amministrativo, che dovrà consentirgli di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie a sua dotazione;
- può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Organizzazione ovvero di consulenti esterni;
- non è soggetto al sindacato di alcun organismo o struttura o componente dell'Organizzazione.

4.3 REPORTING DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'organo amministrativo dell'Organizzazione.

In via continuativa e senza intermediazione alcuna, riferisce al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o agli Amministratori Delegati

Almeno su base semestrale, mediante relazione scritta, l'O.d.V. riferisce all'organo amministrativo in merito all'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata e agli interventi che ritiene opportuni nonché all'attività da svolgersi.

L'O.d.V. potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dall'organo amministrativo con riguardo alle materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'O.d.V. ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente dall'organo amministrativo e ai soggetti con le principali responsabilità operative.

L'O.d.V. potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dall'organo amministrativo e dagli altri organi societari di controllo e vigilanza per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

4.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D. Lgs. 231/2001 enuncia pure, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'O.d.V. I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'O.d.V., secondo quanto previsto dai protocolli e

dagli altri elementi regolamentari che concorrono a costituire il Modello, tra i quali non può non citarsi la specifica procedura introdotta a novembre del 2021.

In linea generale, all'O.d.V. deve essere riportata ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

I flussi informativi e le informative nonché le modalità attraverso le quali dovranno pervenire all'O.d.V. sono definiti nella procedura. .

Ogni informazione o *report* da o verso l'Organismo di Vigilanza raccolta nel corso di ogni anno dovrà essere adeguatamente custodita per un periodo di 10 anni in un apposito archivio (informatico o cartaceo), salvo il caso di contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato. In tale ultimo caso, tutta la relativa documentazione dovrà essere conservata sino alla completa definizione del suddetto giudizio di contestazione.

L'accesso all'archivio sarà consentito esclusivamente all'O.d.V. e alle persone specificamente individuate dallo stesso.

Per consentire il flusso di informazioni e segnalazioni verso l'O.d.V. sono stati istituiti i seguenti canali di comunicazione:

- casella mail: odv@grupposeverenissima.it;
- indirizzo postale: via della Scienza, n. 26 – 36100 Vicenza (VI).

Sempre in tema di flussi informativi, l'Organizzazione, conformandosi al nuovo dettato normativo in materia, ossia il D. Lgs. 24/2023, si è dotata di apposita procedura per la gestione delle segnalazioni cd. *Whistleblowing*, aventi anche ad oggetto violazione del presente Modello, la quale costituisce **Allegato** e parte integrante del medesimo e alla quale si rinvia in toto. Si evidenzia che nella medesima vengono individuati specifici canali di comunicazione per il ricevimento delle segnalazioni, i quali possono anche non coincidere con i recapiti qui sopra riportati. Inoltre, per tutti i Destinatari è stato predisposto un apposito documento informativo e altre idonee iniziative di informazione.

5. VIOLAZIONI E SISTEMA SANZIONATORIO

Ai fini di garantirne efficacia ed idoneità, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione dei reati presupposto attraverso un sistema disciplinare utile a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate all'interno del medesimo. Sul punto, di fondamentale importanza la cura della conservazione di idonea e completa documentazione a supporto della dimostrazione del corretto funzionamento di detto sistema disciplinare.

Si è creato un sistema disciplinare che sanziona tutte le infrazioni delle prescrizioni del presente Modello e documenti annessi a prescindere dalla loro denominazione (regolamenti, procedure, istruzioni, codici etici o di condotta o di comportamento, ecc.). Tale sistema disciplinare si intende esteso anche alla

violazione delle misure di tutela del segnalante (cd. *whistleblower*), nonché a chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è, infatti, reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali e non solo, radicando nel personale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con l'Organizzazione una cultura dell'attenzione nonché la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'Ultima di perseguire con forza qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

Il procedimento disciplinare viene avviato a seguito dell'emergere di violazioni del Modello riscontrate al/dall'Organismo di Vigilanza. Si ricorda, che i Destinatari del Modello hanno il dovere di effettuare le segnalazioni in precedenza descritte.

È bene evidenziare che per violazione del Modello, a titolo esemplificativo, si intende:

- la messa in atto di atti, azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e ogni documento annesso, ovvero l'omissione di atti, azioni o comportamenti prescritti dal Modello e suoi allegati;
- la messa in atto di atti, azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice etico, ovvero l'omissione di atti, azioni o comportamenti prescritti dal Codice etico;
- la messa in atto di atti, azioni o comportamenti non conformi della normativa in materia *whistleblowing* (D. Lgs. 24/2023) quali: ritorsioni, ostacoli alla segnalazione, non rispetto dell'obbligo di riservatezza e così via.

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali sancite nel Modello costituiscono violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà nonché inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari, si ribadisce, indipendentemente dall'avvio o meno di un procedimento penale.

Le sanzioni irraggiungibili, rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), in particolare articolo 7, e delle relative disposizioni contenute nel vigente CCNL (Pubblici Esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo). È fatta salva la prerogativa dell'Organizzazione di chiedere il risarcimento dei danni *patiti* e *patendi*. Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati secondo quanto previsto nel CCNL e nel rispetto della vigente normativa, specialmente quella giuslavoristica, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL in una scala crescente in funzione della gravità della violazione sono:

- rimprovero verbale o scritto (a seconda della gravità) applicabile qualora il lavoratore agisca in violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello, inclusi i suoi allegati, o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle suddette prescrizioni;
- multa, applicabile qualora il lavoratore agisca in violazione, più volte, delle disposizioni contenute nel presente Modello, inclusi i suoi allegati, o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle suddette prescrizioni ovvero sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al punto precedente;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, applicabile qualora il lavoratore, nel violare una delle disposizioni contenute nel presente Modello, inclusi i suoi allegati, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle suddette prescrizioni, arrechi danno, crei una situazione di pericolo all'Organizzazione, esponga la stessa al rischio di applicazione di una delle misure previste dal Decreto, ovvero sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al punto precedente;
- licenziamento individuale disciplinare, per giusta causa e senza preavviso, con le conseguenze di ragione e di legge, applicabile qualora il lavoratore, nel violare una delle disposizioni contenute nel presente Modello, inclusi i suoi allegati, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle suddette prescrizioni, ponga in essere un grave inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01, determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/01, ovvero sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al punto precedente.

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.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri conferiti all'Ufficio delle Risorse Umane con supervisione dell'organo amministrativo.

Per quanto riguarda i dipendenti con qualifica di “dirigenti”, le misure disciplinari sono adottate dall’organo amministrativo, fermo in ogni caso il rispetto del procedimento previsto dal suddetto contratto collettivo.

Quanto alle sanzioni applicabili all’organo amministrativo, il Collegio Sindacale, dopo attenta e approfondita valutazione, provvederà, se del caso, nei confronti di uno o più dei membri: all'esercizio diretto dell'azione sociale di responsabilità *ex art. 2393*, comma terzo, del codice civile; alla convocazione dell'assemblea dei soci, ponendo all'ordine del giorno l'esercizio dell'azione sociale di responsabilità nonché la revoca dalla carica di amministratore. Qualora alla responsabilità degli amministratori si accompagni la responsabilità dei Sindaci, l’assemblea dei soci, dopo attenta e approfondita valutazione, provvederà direttamente ad adottare le misure disciplinari nei confronti degli organi sociali.

L’inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dall’Organizzazione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, *partner*, altri soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l’Organizzazione, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall’applicazione da parte dell’Autorità giudiziaria delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001. A tal fine l’Organizzazione avrà cura di inserire all’interno dei relativi contratti, idonea clausola.

6. ULTERIORI DISPOSIZIONI

6.1 ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL MODELLO

L’adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità dell’organo amministrativo. Pertanto, il potere di adottare il Modello compete a quest’ultimo che lo esercita direttamente, così come spetta allo stesso il compito di attuare efficacemente le prescrizioni contenute nel Modello.

Tanto premesso, l’Organizzazione, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere alla prima adozione del Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 maggio 2008. Nella medesima riunione consiliare ha deliberato, altresì, di istituire il proprio Organismo di Vigilanza, ai sensi dell’articolo 6, 1° comma, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001.

L’esistenza di un Gruppo imprenditoriale comporta la necessità che le singole società del Gruppo si dotino di un Modello autonomo che assicuri un impianto coerente ed omogeneo. L’Organizzazione, quindi, ha richiesto alle società del Gruppo di recepire il Codice Etico e, con riferimento alle società maggiormente strutturate, di predisporre un proprio Modello ai sensi del D. Lgs. 231/2001, facendo propri i principi di riferimento contenuti e dettati nel presente Modello, anche se svolgendo naturalmente le opportune integrazioni o le necessarie modifiche in relazione alle specifiche aree di rischio emerse in sede di analisi della struttura e dell’operatività aziendale delle singole *legal entity*.

6.2 MONITORAGGIO CONTINUO E AGGIORNAMENTO/REVISIONE DEL MODELLO

L'Organizzazione si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai richiamati reati presupposto, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, l'Organizzazione valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove disposizioni e/o nuove misure di controllo. Parimenti, il presente Modello dovrà essere modificato e/o integrato nel caso in cui siano sopravvenuti nell'Organizzazione o nell'attività della stessa cambiamenti significativi o siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione che come modifica, è volta a garantire l'adequatezza e l'idoneità del Modello nonché la sua efficace attuazione, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001.

L'Organizzazione, sul punto, ha deciso che:

- le modifiche e le integrazioni sostanziali del presente Modello siano rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza e comunque sempre previa consultazione di quest'ultimo;
- fermo restando l'onere di informare l'Organo amministrativo in osservanza delle norme che regolano i dovuti flussi informativi verso il CdA, le modifiche non sostanziali e pertanto di natura meramente formale del presente Modello siano rimesse alla competenza dell'Organismo di Vigilanza;
- fermo restando il citato onere informativo, le modifiche aventi ad oggetto i documenti meramente operativi e dunque soggetti a revisione costante (si pensi ai regolamenti, alle procedure, alle istruzioni, ecc.), siano rimesse alla competenza dei Responsabili delle varie funzioni aziendali coinvolte, di concerto con l'Organismo di Vigilanza.

6.3 FORMAZIONE

L'adeguata formazione e la costante informazione del personale e dei collaboratori in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione.

Al fine della completa acquisizione dei contenuti del presente Modello, l'Organizzazione predispone un piano di interventi formativi, ritagliati in base alle responsabilità e alle mansioni dei soggetti a cui sono rivolti. Ogni intervento formativo dovrà terminare con una verifica di apprendimento a prova dell'acquisizione delle competenze da parte dei destinatari. In caso di esito negativo, dovrà darsi atto delle misure intraprese per colmare il *deficit* di apprendimento rilevato. Tali interventi formativi dovranno rinnovarsi per ogni nuova risorsa.

Accanto alla formazione frontale, in presenza o a distanza, sincrona o in differita, l'Organizzazione potrà comunque avvalersi anche di altri strumenti formativi (es. email, circolari, documentazione condivisa nell'intranet aziendale, ecc.).

6.4 COMUNICAZIONE

L'Organizzazione assicura la più ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo (es. pubblicazione nel sito web aziendale, in cartelle condivise del server aziendale, bacheca dei dipendenti, ecc.). Copia, in formato elettronico, del Modello – nonché copia a ogni intervenuta modifica e aggiornamento – è consegnata o comunque messa a disposizione e segnalata, nella modalità ritenuta di volta in volta più consona, a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.