

**MODELLO  
DI  
ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E  
CONTROLLO EX D.LGS.  
8.6.2001 N. 231 DI  
HOSPES S.R.L.**

Il presente documento denominato “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (il “**Modello**”) di Hospes S.r.l. (la “**Società**”) è stato redatto in attuazione dei disposti di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001.

Il Modello è il riferimento di gestione finalizzato alla prevenzione degli atti illeciti, previsti dal D. Lgs. 231 del 2001.

Hospes Srl nasce nel veronese nel 1996 e ha sede nel comune di Zevio (VR) in Località Campagnola, via Edison 10.

A far data dal 1° luglio 2016, Hospes S.r.l. è entrata a far parte del Gruppo Elios, uno dei *leader* mondiali nel mercato della ristorazione e dei servizi a questa collegati.

In particolare, la Società opera nei seguenti settori:

- 1.1. Aziende private e amministrazioni pubbliche: in tale settore Hospes opera gestendo mense presso/per aziende private o enti pubblici e svolgendo *a latere* tutti i servizi collaterali offribili al mercato, tra cui, la gestione di eventi in catering.
- 1.2. Scuole: in tale settore Hospes gestisce mense presso i complessi scolastici, ristoranti self services e consegna di pasti a domicilio.
- 1.3. Ristorazione assistenziale in genere e Residenze per anziani: in tale settore Hospes opera con fornitura di pasti e altri servizi utilizzabili dagli enti clienti, tra cui i servizi di gestione dei posti letto, sanificazione stanze e gestione lavanderie.

A margine delle attività principalmente svolte, in ciascuno dei settori di attività, vengono offerti alla clientela servizi sinergici di Support Services di cui il principale riguarda l'attività di pulizia.

## PARTE GENERALE

### Del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.LGS. 8.6.2001 n.231

#### INDICE

SEZIONE PRIMA .....	4
1. IL D. LGS. 231/2001. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	4
2. LA PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO IN GRADO DI PREVENIRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX ART. 6 D. LGS. 231/2001 .....	16
3. I MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE REATI.....	17
4. LE SANZIONI.....	18
5. DEFINIZIONI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	19
SEZIONE SECONDA.....	20
CODICE ETICO .....	20
SEZIONE TERZA .....	27
ORGANISMO DI VIGILANZA ART. 6 D. LGS. 231/2001 .....	27
3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
3.2 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	28
3.3 DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, SOSTITUZIONE E REVOCA.....	29
3.4 CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	31
3.5 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA .....	31
3.6 ATTRIBUZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
3.7 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.....	33
3.8 FLUSSI INFORMATIVI.....	34
3.9 SISTEMA DI WHISTLEBLOWING .....	35
SEZIONE QUARTA .....	37
CODICE SANZIONATORIO.....	37

## SEZIONE PRIMA

### IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

#### 1. IL D. LGS. 231/2001. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

L'entrata in vigore del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (il “Decreto”), disciplinante la “responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, segna un momento di innovazione significativa nell'ambito del nostro ordinamento pubblicistico penale.

Esso, infatti, istituisce una forma di responsabilità amministrativa, a carico delle persone giuridiche, per i fatti di reato materialmente commessi, nel loro “interesse” o a loro “vantaggio” (art. 5, comma 1), da soggetti inseriti stabilmente nell'organizzazione e, precisamente:

- a) da soggetti operanti in posizione apicale (vale a dire, ai sensi dell'art. 5, comma 1, “*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente*”);
- b) da soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza ad opera di persone operanti in posizione di vertice.

In sostanza, accanto alla responsabilità penale dell'autore del reato, si colloca un'autonoma responsabilità dell'ente per il fatto altrui.

I destinatari della nuova disciplina sono “*gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale*”. Le disposizioni non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

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.

Dalla congiunta valutazione dei provvedimenti legislativi richiamati e recepiti nel D. Lgs. 231/2001, discende l'elencazione tassativa di una serie di fatti di reato, in relazione ai quali potrà configurarsi, sussistendone le condizioni richieste dal dettato normativo, una responsabilità amministrativa a carico dell'ente.

Si tratta delle fattispecie criminose riconducibili alle seguenti categorie di reato:

**- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del Decreto)** e, segnatamente, malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), truffa aggravata se commessa a danno dello Stato o di

altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) e frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, (art. 640-ter c.p.) se commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea, nonché frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale<sup>1</sup> (altrimenti detta indebita percezione di contributi o altre erogazioni in agricoltura a carico dei predetti Fondi, ai quali vengono assimilate le quote nazionali previste dalla normativa comunitaria a completamento delle somme a carico dei predetti Fondi, nonché le erogazioni poste a totale carico della finanza nazionale sulla base della normativa comunitaria), ex art. 2, Legge n. 898/1986;

- **delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto)** e, segnatamente, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.), i delitti di falsità riguardanti un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.) e di frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma (art. 640-quinquies c.p.), nonché i reati in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica previsti dall'art. 1, comma 11, D. L. n. 105/2019;

- **delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto)** e, segnatamente, associazione per delinquere, ai sensi dell'articolo 416, 6° comma, c.p., diretta alla commissione dei delitti di riduzione o al mantenimento in schiavitù (ex art. 600 c.p.), di tratta di persone (ex art. 601 c.p.), di traffico di organi prelevati da persona vivente (ex art. 601bis c.p.), di acquisto e alienazione di schiavi (ex art. 602 c.p.), e dei reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998, nonché diretta a procurare per scopo di lucro un organo o un tessuto prelevato da soggetto di cui sia stata accertata la morte ovvero a procurare, senza scopo di lucro, un organo o un tessuto prelevato abusivamente da soggetto di cui sia stata accertata la morte (rispettivamente ex art. 22, Legge 91/1999). Inoltre, vengono in rilievo i reati di associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione a delinquere

---

<sup>1</sup> Ove la somma percepita sia superiore a 5.000 euro, purchè in caso di somma pari o inferiore a tale soglia, viene applicata soltanto la sanzione amministrativa (art. 2, comma 1, L.898/1986).

finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/90), l'associazione per delinquere (art. 416 c.p.) nonché i delitti di fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra do tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi da sparo (ex art. 407, co. 2°, lett. a), n. 5 c.p.p.;

- **peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 del Decreto)** e, segnatamente, concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio aggravato dall'aver per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso (art. 319-bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), pene per il corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) e traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.); nonché, laddove il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione Europea<sup>2</sup>, i delitti di peculato (art. 314 c.p., limitatamente al solo primo comma), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) ed abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);

- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto)** e, segnatamente, falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);

- **delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 del Decreto)** e, segnatamente, turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.),

---

<sup>2</sup> *Interessi finanziari dell'Unione Europea*: si intendono tutte le entrate, le spese e i beni che sono coperti o acquisiti oppure dovuti in virtù: (i) del bilancio dell'Unione o (ii) dei bilanci di istituzioni, organi e organismi dell'Unione istituiti in virtù dei trattati o (iii) dei bilanci da questi direttamente o indirettamente gestiti e controllati.

vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);

- **reati societari (art. 25-ter del Decreto)** e, segnatamente, false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali di lieve entità ai sensi dell'articolo 2621-bis c.c., false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.), falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2, c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.), impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.), false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della Direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019 (art. 54, d.lgs. n. 19/2023);

- **delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto)** e, segnatamente, associazioni sovversive (art. 270 c.p.), associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.), assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.), arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.), organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.), addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.), condotte con finalità di terrorismo (art. 270- sexies c.p.), attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.), atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.), sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.) istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.), cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.), banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.), nonché reati, diversi da quelli indicati nel Codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999;

- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 del Decreto)** e, segnatamente, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.);

- **delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto)** e, segnatamente, riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater

c.p.), pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.), corruzione di minorenni (art. 609-quinquies c.p.);

- **abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto)** e, segnatamente, Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58), Manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58);

**omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)** e, segnatamente, omicidio colposo (art. 589 c.p.), lesioni personali colpose (art. 590 c.p.);

**ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto)** e, segnatamente, ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.), autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.);

- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del Decreto)** e, con maggiore precisione, indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.) nonché frode informatica (art. 640-ter c.p.).

Inoltre, il secondo comma<sup>3</sup> dell'articolo 25-octies.1, d.lgs. 231/2001, prevede che, salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto

- (i) *contro la fede pubblica* (artt. 453-498 c.p.),
- (ii) *contro il patrimonio* (artt. 624-649-bis c.p.) o
- (iii) *che comunque offende il patrimonio* previsto dal Codice penale,

quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, la sanzione pecuniaria sino a

---

<sup>3</sup> È stato da subito fatto notare come, per la prima volta nella costruzione di una norma contenente reati presupposto, il legislatore non menziona uno dopo l'altro gli articoli di legge rilevanti, ma opta per un richiamo generico a categorie di reati individuate in ragione del bene giuridico tutelato dalla norma incriminatrice, a condizione, in questo caso, che l'azione o l'omissione illecita si ponga in relazione a «*strumenti di pagamento diversi dai contanti*».

La precisazione «*salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente*» si riferisce all'eventuale concorso con altri reati che possono dare vita ad un *illecito amministrativo* già previsto dal d.lgs. 231/2001. Basti pensare, ad esempio, alla *truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche* (art. 640, co. 2, c.p., e art. 640-bis c.p.), punibili con la sanzione pecuniaria da 200 a 600 quote nei casi in cui l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità o sia derivato un danno di particolare gravità. Tali fattispecie sono collocate nel Codice penale tra i delitti contro il patrimonio e sono puniti con una pena inferiore ai 10 anni di reclusione: tuttavia, alla luce di quanto stabilito nel citato art. 25-octies-1, co. 2, prevarrà, per l'ente nel cui interesse e vantaggio il reato è commesso, la sanzione già prevista dall'art. 24 del Decreto.

500 quote;

- b) se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote.

Lo “*strumento di pagamento diverso dai contanti*” è un dispositivo, oggetto o record protetto, immateriale o materiale, o una loro combinazione, diverso dalla moneta a corso legale, che, da sola o unitamente a una procedura o a una serie di procedure, permette al titolare o all’utente di trasferire denaro o valore monetario, anche attraverso mezzi di scambio digitali.

Perciò, tutto quanto non sia contante o moneta dovrebbe essere escluso dalla definizione di “*moneta a corso legale*”. In altre parole, i delitti contro la fede pubblica e contro il patrimonio di cui all’art. 25-octies.1, co. 2, del d.lgs. 231/2001 avrebbero ad oggetto tutti gli strumenti indicati come alternativi al contante (n. 2).

Inoltre, l’espressione “*avere ad oggetto*” indica lo strumento, la cosa o il bene sul quale ricade concretamente la condotta, l’azione ovvero l’omissione criminosa, cioè su cui ricade il reato stesso e non coincide, invece, con il mezzo o lo strumento attraverso cui il delitto è commesso.

- **delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-novies del Decreto)** e, segnatamente, protezione del diritto d’autore e di altri diritti connessi al suo esercizio ai sensi degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies della legge n. 633/1941 (legge sul diritto d’autore);

- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto)** e, segnatamente, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);

- **reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)** e, segnatamente, uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.), distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.), commercio di esemplari di specie dell’allegato A e allegato C dell’art. 1 Legge 7 febbraio 1992 n. 150, divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l’incolumità pubblica (art. 6 legge 7 febbraio 1992 n. 150), gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, co. 1, lett. a., lett. b., d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), realizzazione e gestione non autorizzata di discarica (art. 256, co. 3, primo e secondo periodo, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 5, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, co. 6, primo periodo, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), bonifica dei siti (art. 257 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), traffico illecito di rifiuti (art. 259 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152<sup>4</sup>), indicazione di false informazioni nell’ambito del sistema di

---

<sup>4</sup> La disposizione di cui all’articolo 260, T.U. Ambientale (“*Attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti*”), è stata trasfusa, ad opera del d.lgs. n. 21/2018, all’interno del codice penale all’articolo 452-*quaterdecies*. Si ritiene, pertanto, in senso prudenziale, che il richiamo effettuato dal Decreto vada operato proprio al citato art. 452-*quaterdecies* c.p.

tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, co. 6, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), trasporto di rifiuti privo di documentazione SISTRI (art. 260-bis, co. 7, secondo e terzo periodo, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), trasporto di rifiuti accompagnato da documentazione SISTRI falsa o alterata (art. 260-bis, co. 8, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), violazione dei valori limite di emissione e delle prescrizioni stabilite dalle disposizioni normative o dalle autorità competenti (art. 279 co. 5, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), scarico illecito di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose e/o superanti i valori limite stabiliti dalla legge e/o dalle autorità competenti (art. 137, co. 2, 3, e 5 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), violazione del divieto di scarico sul suolo, nel suolo e nelle acque sotterranee (art. 137, co. 11, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), scarico illecito nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili di sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento (art. 137, co. 13 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152).

Rilevano, ai fini dell'articolo 25-undecies del Decreto, altresì i reati relativi al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché i reati relativi alla violazione di norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 1, commi 1 e 2; art. 2, commi 1 e 2; art. 6, co. 4, ed art. 3-bis, co. 1, Legge n. 150/1992); la fattispecie criminosa della violazione delle disposizioni relative alla produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive (art. 3, co. 6, Legge 28 dicembre 1993 n. 549 recante "*Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente*"), nonché l'inquinamento doloso ovvero colposo provocato dalle navi (rispettivamente previsti dall'art. 8, commi 1 e 2 e dall'art. 9, commi 1 e 2, d.lgs. n. 202/2007, in materia di "inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni").

Di recente, la Legge 20 maggio 2015 n. 68, che ha introdotto nel Codice Penale alcuni reati ambientali, ha allo stesso tempo implementato l'**art. 25-undecies del Decreto** aggiungendo alcune di queste nuove fattispecie delittuose tra i "reati-presupposto" e, in particolare: inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.); disastro ambientale (art. 452-quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.) nonché le sue circostanze aggravanti ex art. 452-octies c.p.;

- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)**: si prevede l'estensione della responsabilità amministrativa agli Enti qualora vengano superate le norme minime relative all'impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare e qualora (così come previsto dalla Legge n. 161/2017), vengano realizzate condotte di traffico di migranti stabilite nel d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (c.d. Testo Unico sull'immigrazione), ovvero il lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22, comma 12 e 12-bis, d.lgs. n. 286/1998) nonché le disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, d.lgs. n. 286/1998); segnatamente, lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22 d.lgs. 25 luglio 1998 n. 286);

- **razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto)** e, segnatamente, i delitti di cui all'articolo 3, comma

3-bis della Legge n. 654/1975, fattispecie ora punita dall'articolo 604-bis c.p. («Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della *Shoah* o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli artt. 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale»);

- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto)** e, segnatamente, i reati di cui agli articoli 1 (frode in competizioni sportive) e 4 (esercizio abusivo di affività di giuoco o di scommessa) della L. 401/1989;

- **reati tributari (articolo 25-quinquiesdecies)** e, segnatamente, il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1, D.Lgs. 74/2000), il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 2-bis, D.Lgs. 74/2000), il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000), il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1, D.Lgs. 74/2000), il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 2-bis, D.Lgs. 74/2000), il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000), il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000), nonché, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto (per un importo complessivo non inferiore ad euro 10 milioni), i delitti di dichiarazione infedele (art. 4, d.lgs. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5, d.lgs. 74/2000) e indebita compensazione (art. 10-quater, d.lgs. 74/2000);

- **contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto)**, vale a dire i reati previsti del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 (Testo Unico Doganale – T.U.L.D.).

I *dazi doganali* rappresentano una risorsa propria dell'Unione europea e confluiscono nel bilancio unitario, ad esclusione di una percentuale del 25% che viene trattenuta dallo Stato di entrata delle merci, a copertura delle spese di riscossione.

Si considerano “*diritti doganali*” tutti quei diritti che la Dogana è tenuta a riscuotere in forza di una legge, in relazione alle operazioni doganali.

Fra i diritti doganali costituiscono “*diritti di confine*” (art. 34, D.P.R. 43/1973): (i) i dazi di importazione e quelli di esportazione; (ii) i prelievi e le altre imposizioni all'importazione o all'esportazione previsti dai regolamenti comunitari e dalle relative norme di applicazione e, per quanto concerne le merci in importazione, (iii) i diritti di monopolio, le sovrimposte di confine ed ogni altra imposta o sovrimposta di consumo a favore dello Stato.

Per le *merci soggette a diritti di confine*, il presupposto dell'obbligazione tributaria è costituito, relativamente alle *merci estere*, dalla loro destinazione al consumo entro il territorio doganale e, relativamente alle *merci nazionali*

*e nazionalizzate*, dalla loro destinazione al consumo fuori del territorio stesso (art. 36, D.P.R. 43/1973).

Il *contrabbando* è, in via generale, integrato dalla condotta di chi introduce nel territorio dello Stato, in violazione delle disposizioni in materia doganale previste dal D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43, merci che sono sottoposte ai diritti di confine.

In particolare, rilevano il contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis, D.P.R. 43/1973), l'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater, D.P.R. 43/1973), nonché le ipotesi aggravate ai sensi dell'articolo 291-ter D.P.R. 43/1973 (*Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri*).

Rilevano, ma **solo se superano i diecimila euro di diritti di confine evasi**, i reati di contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282, D.P.R. 43/1973), contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283, D.P.R. 43/1973), contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284, D.P.R. 43/1973), contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285, D.P.R. 43/1973), contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286, D.P.R. 43/1973), contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287, D.P.R. 43/1973), contrabbando nei depositi doganali (art. 288, D.P.R. 43/1973), contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289, D.P.R. 43/1973), contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290, D.P.R. 43/1973), contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291, D.P.R. 43/1973) ed altri casi di contrabbando (art. 292, D.P.R. 43/1973).

Inoltre, a prescindere dall'ammontare dei diritti di confine evasa, gli illeciti indicati dagli articoli 282-292 D.P.R. n. 43/1973 assumono sempre penale rilevanza laddove siano commessi (ai sensi dell'articolo 295, D.P.R. 43/1973): (i) adoperando mezzi di trasporto appartenenti a persona estranea al reato, (ii) se, nel commettere il reato, o immediatamente dopo nella zona di vigilanza, il colpevole sia sorpreso a mano armata, (iii) se, nel commettere il reato, o immediatamente dopo nella zona di vigilanza, tre o più persone colpevoli di contrabbando siano sorprese insieme riunite e in condizioni tali da frapporre ostacolo agli organi di polizia, (iv) se il fatto sia connesso con altro delitto contro la fede pubblica o contro la pubblica amministrazione, (v) se il colpevole sia un associato per commettere delitti di contrabbando e il delitto commesso sia tra quelli per cui l'associazione è stata costituita, (vi) se l'ammontare dei diritti di confine dovuti è superiore a centomila euro, nonché, ed infine, (vii) se l'ammontare dei diritti di confine dovuti è maggiore di cinquantamila euro ma inferiore di centomila euro.

Il D.P.R. n. 43/1973 è stato soggetto a numerosi interventi legislativi. Per quanto di rilievo, si segnala come la legge n. 689/1981 abbia abrogato tutte le contravvenzioni (artt. 302 e seguenti), trasformandole in illeciti amministrativi.

Nel 2016, è poi intervenuto il d.lgs. n. 8/2016 che ha, a sua volta, abrogato tutti i reati (dunque, anche i delitti) previsti dallo stesso D.P.R. n. 43/1973 e puniti unicamente con pena pecuniaria (multa).

Il recente d.lgs. n. 75/2020 ha modificato il precedente d.lgs. n. 8/2016 introducendo un'eccezione alla

norma generale di cui all'art. 1, del medesimo decreto 8/2016. Ora è disposto che la disposizione del comma 1 non si applica ai reati di cui al D.P.R. n. 43/1973, quando l'ammontare dei diritti di confine dovuti è superiore a 10 mila euro.

Ebbene, applicando un criterio interpretativo vieppiù letterale, si avrebbe come esito quello di restituire penale rilevanza ai soli reati (cioè delitti) abrogati nel 2016, e non già a quelli già depenalizzati con la legge 689/1981.

Senonché, scegliendo un metro di lettura più cautelativo e, forse, più aderente alle volontà del Legislatore, si può asserire che tutte le fattispecie prima depenalizzate tornino – in forza del nuovo decreto legislativo – ad avere penale rilevanza e, dunque, a costituire reati presupposti ai sensi del Decreto 231.

Pertanto, si ritiene che, in via prudenziale, possano rilevare – purché siano superati i diecimila euro di diritti di confine evasi, i seguenti reati previsti dal D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43: differenze tra il carico ed il manifesto (art. 302, D.P.R. 43/1973), Differenze rispetto alla dichiarazione di merci destinate alla importazione definitiva, al deposito o alla spedizione ad altra dogana (art. 303, D.P.R. 43/1973), differenze rispetto alla dichiarazione per esportazione di merci con restituzione di diritti (art. 304, comma 1, D.P.R. 43/1973), mancato scarico della bolletta di cauzione - differenze di quantità (art. 305, D.P.R. 43/1973), differenze di qualità rispetto alla bolletta di cauzione (art. 306, D.P.R. 43/1973), pene per l'alterazione dei colli spediti con bolletta di cauzione in esenzione da visita (art. 307, D.P.R. 43/1973), differenze nelle merci depositate nei magazzini doganali privati (art. 308, D.P.R. 43/1973), differenze riscontrate nei magazzini di temporanea custodia (art. 309, D.P.R. 43/1973), differenze rispetto alla dichiarazione di merci destinate alla temporanea importazione od esportazione (art. 310, D.P.R. 43/1973), differenze di qualità nella riesportazione a scarico di temporanea importazione (art. 311, D.P.R. 43/1973), differenze di qualità nella reimportazione a scarico di temporanea esportazione (art. 312, D.P.R. 43/1973), differenze di quantità rispetto alla dichiarazione per riesportazione e per reimportazione (art. 313, D.P.R. 43/1973), errori commessi in buona fede nella compilazione delle dichiarazioni relative a merci in temporanea importazione od esportazione (art. 314, D.P.R. 43/1973), immissione in consumo senza autorizzazione di merci in temporanea importazione (art. 315, D.P.R. 43/1973), inosservanza degli obblighi imposti ai capitani (art. 316, D.P.R. 43/1973), inosservanza di prescrizioni doganali da parte dei comandanti di aeromobili (art. 317, D.P.R. 43/1973), omissione o ritardo nella presentazione della dichiarazione doganale (art. 318, D.P.R. 43/1973), inosservanza di formalità doganali (art. 319, D.P.R. 43/1973), pene per le violazioni delle norme sui depositi nelle zone di vigilanza (art. 320, D.P.R. 43/1973), pene per le violazioni delle discipline imposte alla navigazione nelle zone di vigilanza (art. 321, D.P.R. 43/1973);

- **delitti contro il patrimonio culturale (articolo 25-septiesdecies del Decreto):** l'art. 25-septiesdecies prevede responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai delitti di violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-nonies c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.), importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undicies

c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali (art. 518-duodecies c.p.), contraffazione di opere d'arte, furto di beni culturali (art. 518-quaterdecies c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.), falsificazioni in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);

- **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo 25-octiesdecies del Decreto)**, e segnatamente i delitti di cui agli articoli 518-sexies c.p. (riciclaggio di beni culturali) e 518-terdecies c.p. (devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici);

- **reati transnazionali (art. 10 Legge 16 marzo 2006 n. 146)**: l'art. 10 legge 146/2006, dispone la responsabilità dei soggetti collettivi per una serie di reati qualora se ne riconosca una natura transnazionale.

È definito "*reato transnazionale*", ai sensi dell'art. 3, L. 146/2006, quello che (oltre ad essere punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni) veda coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché (i) sia commesso in più di uno Stato, o (ii) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; ovvero (iii) sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato ovvero, ancora, (iv) sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Tra le fattispecie criminose che l'art. 10 legge 146/2006 inserisce nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli enti si rinvencono, tra gli altri, i reati associativi, in particolare: l'associazione per delinquere (art. 416 c.p.), l'associazione di stampo mafioso (art. 416-bis c.p.), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.), favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), l'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973), l'associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990) e disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

\*\*\*\*\*

Dunque, ad oggi, l'ente è chiamato a rispondere unicamente nel caso in cui una delle fattispecie criminose sopra menzionate venga commessa dal soggetto aziendale operante in posizione apicale ovvero sottoposto alla direzione o vigilanza di soggetti apicali.

Quanto ai criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa all'ente deve sinteticamente osservarsi quanto segue.

In merito ai criteri oggettivi di attribuzione all'ente della responsabilità amministrativa, tre sono le condizioni previste dal Decreto, che consentono di collegare, ai fini della responsabilità, il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso "nell'interesse" o "a vantaggio" dell'ente;
- gli autori devono essere persone fisiche qualificate dalla posizione ricoperta in seno all'ente (di vertice o subordinata);
- tali soggetti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Nell'ipotesi in cui gli autori del reato abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, la responsabilità dell'ente è, infatti, esclusa. Invero, il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo di soggetti diversi dall'ente recide il collegamento che riconduce il fatto criminoso alla persona giuridica.

In tal caso, rimane del tutto indifferente anche l'eventuale vantaggio che l'ente può aver comunque tratto dal reato.

Per contro, nel caso in cui l'autore materiale abbia agito anche solo parzialmente nell'interesse dell'ente, il reato commesso darà luogo, comunque, a responsabilità amministrativa dell'ente medesimo.

In merito ai criteri soggettivi di attribuzione della responsabilità all'ente, i parametri da valutare variano, a seconda che il reato sia commesso da un soggetto aziendale operante in posizione di vertice ovvero da un soggetto aziendale operante in posizione subordinata.

Se il reato è stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, dirigenza o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti in posizione apicale), l'esenzione da responsabilità dell'ente discende dalla prova delle seguenti quattro circostanze:

- a) che, prima della commissione del fatto, siano stati adottati ed efficacemente attuati modelli di gestione ed organizzazione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) che il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli anzidetti sia stato affidato ad un apposito organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) che gli autori del reato abbiano tenuto le condotte illecite eludendo fraudolentemente modelli di organizzazione e gestione predisposti;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Controllo (cfr. art.6 comma 1, D. Lgs. 231/2001).

L'intento del legislatore è, infatti, quello di ancorare la responsabilità dell'ente alla mancata adozione o al mancato rispetto di misure precauzionali, finalizzate a prevenire la commissione di reati da parte di soggetti aziendali operanti in posizione di vertice e le cui condotte sono espressione della complessiva politica aziendale della società o dell'ente.

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (cfr. art. 7 comma 1, D. Lgs. 231/2001).

Ciò significa che l'ente, per andare esente da responsabilità, dovrà dimostrare di avere osservato gli obblighi di vigilanza. In merito, la legge puntualizza che *“in ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* (cfr. art. 7 comma 2, D.

Lgs. 231/2001).

La disposizione in oggetto costruisce una sorta di presunzione a favore dell'ente, nel senso che, a differenza dell'ipotesi in cui il reato è commesso da soggetti operanti in posizione di vertice, se il reato è commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un lavoratore subordinato soggetto in posizione apicale, sarà onere del Pubblico Ministero provare la mancata adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione.

## **2. LA PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO IN GRADO DI PREVENIRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX ART. 6 D. LGS. 231/2001**

Il punto chiave della disciplina normativa di cui al Decreto è rappresentato dai modelli di organizzazione e gestione, la cui adozione ed efficace attuazione, in fase anteriore alla commissione di un reato, comporta l'esenzione da responsabilità della persona giuridica. L'art. 6 comma 2, del Decreto, precisa le caratteristiche cui devono rispondere i modelli in oggetto.

I modelli di organizzazione devono, in particolare, ottemperare alle seguenti linee-guida:

- individuazione della sfera di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. mappatura del rischio);
- previsione di protocolli e procedure, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione del rischio-reato;
- previsione di norme di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- previsione di un sistema disciplinare adeguato, al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
- previsione di uno più canali atti a garantire la riservatezza della identità del segnalante oltre ad un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche.

L'attenta lettura delle disposizioni già citate e, segnatamente degli artt. 6 e 7 del Decreto, consente altresì di formulare un'ultima considerazione in punto ai modelli di organizzazione.

Il Decreto in esame prevede modelli organizzativi distinti in relazione alla qualità soggettiva rivestita dagli autori del reato (soggetti apicali ovvero soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza).

Tuttavia, la tipologia dei reati, presupposto disciplinati nel Decreto, non sembra consentire una netta distinzione tra fattispecie criminose la cui commissione appaia più facilmente ascrivibile a soggetti apicali ovvero a soggetti subordinati.

L'unica eccezione a tale considerazione potrebbe apparire riconducibile a taluni reati societari, i quali, in ragione della loro natura di reati "propri", appaiono ascrivibili unicamente a determinati soggetti

(amministratori, direttori generali, sindaci, liquidatori, revisori, soci).

Inoltre, occorre altresì evidenziare come gli stessi reati “propri” possano ben essere commessi da “chiunque” (dipendente o meno), a titolo di concorso eventuale.

In ragione di quanto detto, la società, ai fini della redazione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, ha ritenuto preferibile individuare, previa mappatura delle norme di condotta, dei protocolli e delle procedure in relazione alle attività dalla stessa svolte e non alla tipologia dei soggetti coinvolti, le aree societarie a rischio, sì da prevenire tutte le ipotesi di reato dinanzi descritte, qualunque sia il soggetto al quale esse risultino ascrivibili.

### **3. I MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE REATI**

L'ente, pertanto, non sarà ritenuto responsabile, qualora, prima della commissione del reato, abbia adottato dei “*Modelli Organizzativi idonei a prevenire reati*”.

Tali modelli, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, saranno oggetto di una valutazione di efficacia preventiva da parte del giudice, e dovranno avere i requisiti previsti dalla norma citata.

#### **“Art. 6. - Soggetti in posizione apicale emodelli di organizzazione dell'ente”**

*1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:*

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

*2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:*

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

*2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o*

indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

5. È comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente”.

#### **“Art. 7. - Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente”**

1. Nel caso previsto dall'art. 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. L'efficace attuazione del modello richiede:

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

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

## **4. LE SANZIONI**

Nel caso in cui dovesse venire accertata la responsabilità della persona giuridica, il giudice penale potrà irrogare le relative sanzioni, che si bipartiscono in sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, applicabili, queste ultime, anche in via cautelare.

Le sanzioni previste, dunque, sono di due tipi: le sanzioni pecuniarie, che vengono sempre applicate, e la cui commisurazione per quote varia da un minimo di **Euro 25.822,84** a un massimo di **Euro 1.549.370,60**, e le seguenti sanzioni interdittive, che possono essere applicate anche in via cautelare, ai sensi degli artt. 45 e ss del Decreto:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico

*servizio;*

- *d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;*
- *e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.*

## **5. DEFINIZIONI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato da Hospes, in ottemperanza al disposto del Decreto, si applicherà sia alle 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 sia alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, sia alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di questi ultimi.

Oltre all'**Amministratore Unico** ed ai vari **dipendenti** della Società, le regole esplicitate nel modello si applicano anche nei confronti dei **Sindaci** (con questo termine si indicano tutti i componenti del Collegio Sindacale, siano essi sindaci effettivi o supplenti) e dei **Collaboratori**: con questo termine si indicano tutti i collaboratori e consulenti incaricati dalla società.

Con esclusivo riferimento al Codice Etico, le norme e i criteri generali di condotta in esso contenuti si applicheranno anche a:

- **Clienti**, con questo termine si indicano tutti i soggetti che richiedano prestazioni a Hospes dietro la corresponsione di un determinato corrispettivo;

- **Fornitori**, con questo termine si indicano tutti i soggetti ai quali Hospes richiede di effettuare delle determinate prestazioni, dietro il pagamento di un determinato corrispettivo.

In ogni caso, le condotte dei clienti e dei fornitori non potranno essere oggetto di sanzioni irrogate dall'Organismo di Vigilanza di Hospes.

Solamente in caso di una violazione grave e ripetuta delle norme generali contenute nel Codice Etico, Hospes può giustificare la risoluzione dei rapporti in essere con i suindicati soggetti.

## SEZIONE SECONDA

### CODICE ETICO

#### (PREMESSA E PRINCIPI GENERALI)

Hospes adotta il presente Codice Etico nella considerazione che *"La conduzione aziendale deve affrontare i rischi che il divenire economico fa emergere internamente ed esternamente, mettendo in campo risorse, organizzazione, procedure, sistemi di controllo, decisioni che permettono di prevenirli e fronteggiarli, consentendo all'impresa di esistere, di crescere e di prosperare. Vengono così messe in luce aree di rischio non sufficientemente presidiate e aree in cui il controllo è ridondante, obsoleto o superato e si evidenziano i punti di debolezza da risanare con priorità.*

*Il presente Codice Etico forma parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001".*

Il presente Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari per favorire la trasparenza, quale condizione fondamentale per il successo dell'impresa.

In ogni caso, sono da considerarsi valori fondamentali:

**Lealtà e coerenza:** *tanto nel senso principale di fedeltà ai riferimenti, all'obiettivo e alla missione aziendale, quanto nelle relazioni che collegano i singoli alla società e questa al mercato;*

**Attenzione costante al coinvolgimento dei Collaboratori** *di ogni ordine e livello, nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo della società per mezzo della propria responsabilizzazione e valorizzazione delle competenze.*

Hospes rispetta le leggi e i regolamenti, nazionali e comunitari, e ogni altra normativa in vigore nei Paesi ove si svolge la sua attività.

Il 9 dicembre 2016, in Francia è stata promulgata la legge *"Relativa alla trasparenza, la lotta alla corruzione e la modernizzazione della vita economica"*, altrimenti nota come Legge Sapin II.

Questa nuova normativa prevede che le società francesi di grandi dimensioni adottino un piano di prevenzione della corruzione con l'ausilio di mezzi idonei a tale scopo.

Nel rispetto di questo principio, Hospes, che facendo parte del Gruppo Elior ne rispetta i principi generali, in coerenza con quanto previsto dalla Legge Sapin II, ha integrato i propri principi etici con una policy specifica volta a definire in modo chiaro le regole che disciplinano l'organizzazione e la responsabilità in materia di prevenzione della corruzione.

In tale contesto, il presente Codice Etico è stato opportunamente integrato con norme e principi di condotta che soddisfino anche le esigenze poste dal Gruppo Elior in relazione alla prevenzione della corruzione in conformità alla Legge Sapin II, al fine di armonizzare tali regole con le misure già adottate ai fini del D.Lgs. 231/2001 per le società di diritto italiano facenti parte

del Gruppo Elior.

Si tratta quindi di un nuovo Codice Etico la cui valenza deve intendersi ampliata rispetto alle finalità specifiche del D.Lgs. 231/2001, ferma restando la piena efficacia dello stesso quale elemento essenziale del modello, in ogni suo aspetto, con particolare riferimento alle conseguenze sanzionatorie connesse alla sua violazione.

#### **(OBIETTIVI E VALORI)**

Obiettivo principale della società è la tutela e la creazione di valore per Elior Ristorazione S.p.A. - Socio Unico detentore del 100% del capitale sociale di Hospes. A tale scopo sono orientate le strategie aziendali.

Elior Ristorazione S.p.A. per orientarsi nelle decisioni di strategia aziendale, necessita di tutta l'informazione rilevante disponibile.

Hospes crea le condizioni affinché la partecipazione di Elior Ristorazione S.p.A. alle decisioni di propria competenza sia diffusa e consapevole; promuove la parità di informazione e, inoltre, tutela l'interesse Elior Ristorazione S.p.A. da condotte intentate da coalizioni di soci volte a far prevalere i loro interessi particolari.

#### **(IMPARZIALITÀ)**

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori, Hospes evita ogni discriminazione in base alla nazionalità, alla razza, allo stato di salute, alla sessualità, alle opinioni politiche o alle credenze religiose.

#### **(CONFLITTO DI INTERESSI)**

Hospes condanna ogni forma di effettivo conflitto di interessi laddove sia possibile fonte di pregiudizio del principio di imparzialità e di tutela della correttezza delle proprie attività.

Ogni comportamento posto in essere da esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori di Hospes deve essere improntato ad evitare o laddove è possibile, prevenire, che situazioni di potenziale conflitto di interessi diventino pregiudizio del principio di imparzialità e di tutela della correttezza delle proprie attività.

In ogni caso, i dipendenti devono prevenire potenziali conflitti di interessi. Per qualsiasi dubbio costoro abbiano, si deve consultare il diretto superiore così da appurare la situazione e risolvere il potenziale conflitto. Qualora sussista ambiguità, si può esporre la questione in forma scritta. In caso di rilevato conflitto, si dovrà assegnare il compito ad altro dipendente.

#### **(RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI E SENSIBILI)**

Hospes assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Nel caso di trattamento di dati personali e sensibili, ai sensi del GDPR 679/2016 e del D.Lgs 196/2003, Hospes adotta tutte le precauzioni necessarie e gli adempimenti prescritti dalla legge.

### **(GESTIONE DEI RAPPORTI CONTRATTUALI)**

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, specialmente con i propri collaboratori, Hospes si impegna affinché l'autorità sia esercitata con imparzialità, equità e correttezza.

In particolare, Hospes garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio di un potere lesivo della dignità e dell'autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori stessi.

I contratti di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto negoziato liberamente dalle parti.

Hospes, nei contratti in validità, non approfitta di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o debolezza nella quale si venga a trovare l'altro contraente.

In particolare, nell'ambito e nell'esercizio di rapporti contrattuali in essere con enti pubblici, Hospes rispetta scrupolosamente le clausole e tutte le specifiche contrattuali, impegnandosi a fare in modo che tutti i fornitori di Hospes siano resi edotti delle specifiche e del contenuto dei rapporti contrattuali in essere con gli enti pubblici, per garantire la migliore esecuzione di detti rapporti.

Hospes si impegna a portare a conoscenza delle controparti contrattuali il presente Codice Etico.

### **(RAPPORTI CON ISTITUZIONI POLITICHE)**

Hospes si impegna a non finanziare alcun movimento o partito politico, sia in Italia che all'estero, e non effettua sponsorizzazioni di congressi o feste di propaganda politica.

È tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con gli organismi di cui sopra per specifici progetti, in base ai seguenti criteri:

- a) finalità riconducibile all'oggetto sociale di Hospes;
- b) destinazione chiara e documentabile delle risorse utilizzate.

Salvo quanto sopra, Hospes può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza scopi di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello spettacolo, dello sport e dell'arte sono destinati solo ad eventi che offrano garanzia di

qualità, o per i progetti ai quali la società possa apportare costruttivamente la propria esperienza.

### **(COMPORAMENTI CON GLI ORGANI ISTITUZIONALI)**

Ogni rapporto con le istituzioni pubbliche deve essere riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione, volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti delle attività di Hospes.

In particolare, ogni rapporto con i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, sarà gestito esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato da Hospes.

La condotta dei referenti di cui sopra deve essere improntata secondo criteri di lealtà e correttezza, e sempre nel rispetto delle istituzioni.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare, è fatto divieto di offrire doni o denaro ai Dirigenti, Funzionari o Dipendenti della P.A. o ai loro parenti, sia italiani che esteri.

Hospes considera atto di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da soggetti e/o enti italiani o da loro dipendenti, sia quelli effettuati tramite soggetti che agiscono per conto degli stessi in Italia o all'estero.

Si proibisce di offrire e/o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore per ottenere o procacciare trattamenti favorevoli in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P.A.

Nel corso di svolgimento di rapporti con la P.A., non dovranno essere intraprese (direttamente e/o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare e/o proporre opportunità commerciali e/o d'impiego che possano avvantaggiare i dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire e/o fornire omaggi (di qualsiasi tipo e natura);
- sollecitare e/o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le Parti.

In quanto investiti di autorità pubblica, i funzionari, gli agenti pubblici e i responsabili eletti sono tenuti a un comportamento improntato alla massima neutralità, il che esclude di conseguenza qualsiasi forma di complicità.

### **(COMPORAMENTI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO)**

Elemento essenziale e fondamentale per Hospes è il rispetto della normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Hospes è da anni impegnata a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti.

Hospes opera per preservare, mediante tutte le necessarie azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, garantisce l'integrità fisica e morale del personale, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

**(COMPORAMENTI IN MATERIA DI GESTIONE DI RISORSE  
FINANZIARIE. BENI, DENARO O ALTRE UTILITÀ DI  
PROVENIENZA ILLECITA)**

Ogni soggetto che utilizza risorse finanziarie di Hospes deve usare la massima diligenza e prudenza, e deve relazionare l'Organismo di Vigilanza di Hospes, istituito ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto.

Tale area è da considerarsi a rischio di commissione di reati, ai sensi dell'art. 6 del Decreto.

**(COMPORAMENTI IN MATERIA AMBIENTALE)**

L'ambiente è un bene primario che Hospes si impegna a salvaguardare. A tal fine, Hospes rispetta la normativa vigente in ogni Paese ove si svolge la sua attività, e organizza la propria gestione aziendale ed economica nel rispetto di esso.

**(TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E DEI DIPENDENTI)**

Le risorse umane sono considerate fattore primario per il conseguimento degli obiettivi di Hospes, in virtù del contributo professionale dalle stesse apportato, nell'ambito di un rapporto basato su lealtà, correttezza e fiducia reciproca.

Hospes tutela e promuove il valore delle risorse umane, favorendone la crescita professionale, impegnandosi ad evitare discriminazioni e garantendo pari opportunità, nonché offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle Norme vigenti e dei diritti dei Lavoratori.

I rapporti intercorrenti tra i diversi livelli gerarchici devono essere improntati a lealtà, equità e correttezza, in base ai principi sopra enunciati.

**(RAPPORTI CON I CONCORRENTI E TUTELA DELLA CONCORRENZA)**

Hospes si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di concorrenza leale e *antitrust*.

Hospes si astiene da qualsiasi comportamento collusivo e di abuso di posizione dominante, e dà piena e scrupolosa osservanza alle regole *antitrust* e alle direttive delle Authorities regolatrici del mercato.

Nell'ambito della leale concorrenza, la Società non viola consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi.

#### **(ATTI DI CORTESIA COMMERCIALE)**

Ogni atto di cortesia commerciale, sia esso regalo, omaggio, beneficio o qualsiasi altra utilità, è consentito solo quando sia tale da non poter essere interpretato come finalizzato ad acquisire un vantaggio in modo improprio o come suscettibile di influenzare il comportamento del beneficiario.

Doni e regali devono essere di valore ragionevole e rappresentare unicamente un gesto di attenzione conforme agli usi commerciali.

I soggetti che ricevono omaggi tali da non essere ascrivibili a normali rapporti di cortesia, dovranno informare senza indugio il responsabile di riferimento il quale ne darà evidenza all'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, a prescindere dall'obbligo di comunicazione, i soggetti di cui sopra dovranno rifiutare l'utilità promessa o offerta, sia nei loro confronti che nei confronti di un loro familiare.

I regali sono pertanto autorizzati se soddisfano le seguenti condizioni:

- sono conformi alle leggi e alle culture locali,
- rispettano le regole interne del beneficiario,
- sono effettuati in maniera ufficiale in un contesto professionale.

Queste regole si applicano sia ai regali fatti dai collaboratori di Hospes sia a quelli ricevuti.

#### **(RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI)**

Hospes garantisce che le relazioni con clienti e fornitori siano condotte nel rispetto della legge ed in applicazione dei principi generali del Codice Etico.

In particolare, le relazioni con i clienti devono essere improntate sulla correttezza, cortesia e disponibilità.

Nelle relazioni con i fornitori, i processi di selezione devono essere basati su un obiettivo confronto competitivo, evitando ogni forma di favoritismo e/o discriminazione.

#### **(INVITI)**

Gli inviti a pranzo o cena, a partecipare a viaggi o ad attività comuni devono corrispondere a un obiettivo commerciale giustificato.

Sono autorizzati ove soddisfino le condizioni seguenti:

- rientrano in un ambito professionale,
- non sono rivolti sempre alle stesse persone e, comunque, non di frequente.

#### **(MECENATISMO E SPONSORIZZAZIONI)**

Hospes sostiene le attività di tipo volontario, come quelle sportive, culturali e caritative.

Queste forme di sponsorizzazione sono autorizzate se rispettano le condizioni seguenti:

- non devono e non possono sembrare legate ad alcuna contropartita commerciale,
- devono essere formalizzate da un accordo scritto che specifichi le condizioni dell'azione, segnatamente la motivazione e le condizioni della partecipazione finanziaria,
- disposto, in via generale, il divieto assoluto di sponsorizzazioni in favore dei partiti politici così come quelle in favore di collettività locali o territoriali.
- la decisione della partecipazione deve essere approvata di comune accordo (prioritariamente dal Comitato di direzione dell'entità interessata).

## SEZIONE TERZA

### ORGANISMO DI VIGILANZA ART. 6 D. LGS. 231/2001

L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, istituito e nominato da Hospes S.r.l., risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di **struttura costituita ad hoc e dedicata** all'attività di vigilanza sul Modello.

Hospes S.r.l. ha definito il proprio Organismo di Vigilanza come un organo collegiale, **costituito da tre componenti di cui almeno uno esterno con funzione di Presidente, in modo tale che siano garantiti all'Organismo i necessari requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.**

Costituendo, così, un Modello rispondente ai requisiti previsti dal Decreto e alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria, dalla giurisprudenza e dalle Linee Guida di Confindustria.

### 3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La concreta ed efficace attuazione del Modello non può prescindere dalla creazione di un organismo chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione e gestione adottato all'interno dell'organizzazione societaria.

In tal senso, il dettato normativo è inequivoco, posto che l'articolo 6, comma 1, lett. b) del Decreto dispone infatti come, ai fini dell'esenzione da responsabilità, l'ente sia tenuto a provare non solo di avere adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, bensì anche di avere istituito un organismo dotato di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*".

Per garantire il rispetto del Modello, Hospes Srl ha istituito un Organismo di Vigilanza (d'ora in poi, anche OdV) collegiale, il quale è chiamato ad esercitare una duplice funzione:

- una funzione di *controllo* sull'idoneità e sulla concreta attuazione del Modello;

- una funzione di *consulenza*, finalizzata ad un adeguamento del Modello, anche in termini modificativi, alle esigenze di prevenzione.

L'identificazione dell'anzidetto Organismo, come richiesto dagli artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/2001, è avvenuta in conformità ai seguenti principi:

a) **Autonomia e indipendenza:** l'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali, costituenti l'oggetto dell'attività di vigilanza, ma deve godere di un'autonomia operativa e di *budget*, sì da poter operare per il raggiungimento dei suoi scopi istituzionali, vigilando senza condizionamenti, con obiettività e serenità di giudizio;

b) **Professionalità:** l'OdV deve essere composto da persone dotate di elevata competenza tecnico-professionale;

c) **Continuità d'azione:** l'OdV non deve svolgere mansioni operative all'interno della realtà aziendale che è chiamato a monitorare, posto che lo svolgimento della funzione di revisione interna deve avvenire in termini continuativi e nel rispetto dell'obiettività di giudizio in sede di verifica.

La provenienza dei membri dell'OdV da aree professionali differenti, esterne a Hospes, costituiscono elementi che favoriscono la dialettica in seno al gruppo.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e degli eventuali contenuti professionali specifici richiesti, l'OdV potrà avvalersi, altresì, del supporto di ulteriori funzioni aziendali facenti capo a Hospes che, di volta in volta, potranno risultare utili per lo svolgimento delle attività indicate, nonché dell'ausilio di consulenti esterni, individuati per la loro riconosciuta professionalità e formalmente nominati con lettera di incarico.

Nell'esercizio della propria attività l'OdV opererà in piena autonomia, con il solo rispetto del mandato ricevuto ed avrà libero accesso a tutti gli uffici della società, senza necessità di consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione e/o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.

Le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcuna struttura aziendale, fatta salva l'attività di vigilanza espletata dall'Amministratore Unico, al fine di valutare l'adeguatezza degli interventi effettuati dal medesimo Organismo, posto che all'Organo Amministrativo risulta riconducibile la responsabilità ultima in ordine all'efficace attuazione del Modello.

## 3.2 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Amministratore Unico della Società Hospes Srl.

Non potranno far parte dell'OdV i soggetti:

(i) nei cui confronti è stata pronunciata 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. per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (e sue successive modifiche ed integrazioni);

(ii) che siano sottoposti ad indagini da parte della Autorità Giudiziaria per reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

(iii) che si trovino nelle ipotesi previste dall'art. 2382 c.c.;

(iv) che si trovino in conflitto di interesse con la società.

Le predette circostanze costituiscono cause di ineleggibilità e, ove sopravvenute alla nomina, comportano l'immediata revoca dell'incarico.

Oltre a quanto sopra, i componenti OdV dovranno, inoltre, possedere requisiti di onorabilità e professionalità come delineati nelle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex D. Lgs. 231/2001*" elaborate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e modificate il 18 maggio 2004 (e successivi aggiornamenti) e come richiesto alla stregua delle recenti interpretazioni giurisprudenziali nella materia, qualora maggiormente restrittivi.

L'OdV avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, dallo stesso proposte, in ordine alla quale esso potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni.

### **3.3 DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, SOSTITUZIONE E REVOCA**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza rimarranno in carica sino a tre esercizi e potrà essere rinominato.

In caso di cessazione in corso di mandato di un componente dell'Organismo di Vigilanza ovvero dell'intero Collegio, l'Amministratore Unico provvede senza indugio alla sostituzione.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico, specificamente per le risorse umane dedicate:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- la mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive, senza giustificato motivo, nell'arco di dodici mesi consecutivi;

- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti nel presente documento.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, l'Amministratore Unico potrà disporre

- sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un incaricato *ad interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'OdV sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa decisione dell'Amministratore Unico, sentito il parere del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'OdV potranno intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

a) una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico, quali, a titolo esemplificativo, l'omessa redazione del *report* annuale da inviare all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale;

b) l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della società, ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento);

c) l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organo di Controllo.

La revoca per giusta causa del mandato, conferito ad uno dei componenti dell'OdV, è deliberata dall'Amministratore Unico sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo.

Qualora la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale, provvede immediatamente a nominare un nuovo OdV.

In caso di rinuncia all'incarico o di conoscenza di fatti che comprovano la sopravvenuta incapacità di un suo membro, l'OdV, in persona del suo Presidente ovvero del componente più anziano, ne darà comunicazione tempestiva all'Amministratore Unico, il quale provvederà, senza indugio, ad adottare ogni conseguente provvedimento.

In caso di rinuncia volontaria di un membro dell'OdV o del suo Presidente, l'OdV potrà individuare un sostituto, che l'Amministratore Unico, potrà successivamente nominare componente dell'OdV effettivo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano il quale rimane in carica fino alla data in cui l'Amministratore Unico abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'OdV.

### **3.4 CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'OdV si riunisce ogni volta in cui ne ravvisi l'opportunità il Presidente o altro componente. È fatto, in ogni caso, obbligo all'OdV di riunirsi almeno una volta ogni trimestre.

Le riunioni dell'OdV sono convocate dal Presidente, mediante avviso contenente l'ordine del giorno, inviato anche a mezzo telefax o posta elettronica, almeno tre giorni prima della data stabilita per la riunione, o, in caso di urgenza, il giorno prima di tale data.

In caso di partecipazione di tutti i componenti dell'OdV, pur in assenza di formale convocazione, la riunione si intende validamente indetta.

A seguito di ogni riunione, deve redigersi apposito processo verbale da approvarsi dall'OdV alla riunione successiva. Il verbale è sottoscritto dal Presidente e da almeno un ulteriore componente dell'OdV.

Per le deliberazioni aventi ad oggetto la proposta di applicazione di sanzioni disciplinari, nonché le modifiche e/o integrazioni del Modello, è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'Organismo, sì da consentire una valutazione congiunta di ciascun componente per argomenti di indiscutibile rilievo nella gestione aziendale.

### **3.5 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA**

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni.

I predetti devono astenersi dall'utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli relativi all'espletamento dell'incarico.

In ogni caso, ogni informazione in possesso del componente dell'OdV verrà trattata in conformità alle previsioni previste in materia di protezione dei dati personali.

### **3.6 ATTRIBUZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza consistono, in via meramente esemplificativa e non tassativa, nel:

- vigilare sull'osservanza dei flussi informativi di cui alla parte generale del presente Modello, nonché sul rispetto delle prescrizioni, individuate nella parte speciale dello stesso, da parte dei soggetti apicali e di persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza;
- vigilare sull'efficacia ed adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura societaria ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;

- individuare e proporre all'Amministratore Unico integrazioni, aggiornamenti e/o modifiche del Modello, in relazione alla mutata normativa applicabile, a modifiche intervenute nell'operatività aziendale e negli assetti organizzativi interni, ovvero alla sopravvenuta necessità di elaborare, in ambito aziendale, procedure più efficaci in chiave preventiva;
- fornire consulenza - ove richiesta - sulla coerenza di specifiche condotte concrete rispetto al Modello;
- curare la raccolta, l'esame e la conservazione delle informazioni e segnalazioni ricevute.

Per l'espletamento delle suddette funzioni, i componenti dell'OdV esercitano, anche disgiuntamente, l'ordinaria attività di vigilanza, nonché l'attività diretta a ricevere informazioni e segnalazioni dai responsabili delle singole aree a rischio, dai funzionari, dipendenti, amministratori, dirigenti.

Ove nello svolgimento delle suddette attività emerga la necessità dell'intervento e/o dell'ausilio di un professionista specializzato, i componenti dell'OdV potranno avvalersi del contributo professionale di consulenti esterni, dotati delle necessarie specializzazioni e/o competenze, entro i limiti del budget aziendale stanziato a beneficio del medesimo Organo.

In coerenza con i principi generali di cui sopra, sono affidati all'OdV i seguenti compiti operativi:

- monitorare, affinché il Modello venga adeguatamente diffuso e compreso all'interno dell'organizzazione aziendale; a tal fine l'OdV provvederà a diffondere una circolare interna, rivolta a tutto il personale, in cui vengano illustrati i contenuti del Decreto, il Modello adottato e le sue eventuali modifiche, con particolare riferimento alle norme di condotta, ai protocolli e alle procedure adottate; provvederà ad indirizzare a tutto il personale una nota esplicativa, contenente le novità riguardanti il sistema disciplinare e predisporrà altresì una nota informativa sul decreto legislativo, il Modello, le norme di condotta, i protocolli e le procedure ivi adottati, da allegare alla lettera di assunzione di ciascun lavoratore;
- monitorare, affinché il Modello venga pubblicizzato all'esterno della società, in tutti i rapporti intercorrenti con i consulenti, i fornitori, i partner ed i clienti, mediante predisposizione di apposite informative sulle nuove politiche e procedure adottate da Hospes Srl e formulando, ove possibile, clausole contrattuali che sanzionino l'inosservanza del Modello e delle norme di condotta, protocolli e procedure in esso contenute;
- organizzare, in occasione dell'applicazione del Modello, corsi di formazione diversificati, per tutti i soggetti aziendali, apicali e non, al fine di illustrare i contenuti del Modello e, in generale, promuovere l'attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del corretto funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, individuate nella Parte Speciale del presente Modello, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- svolgere ispezioni, di propria iniziativa ovvero a seguito di segnalazioni rilevanti, effettuate dai responsabili delle aree a rischio o da altri soggetti aziendali, presso tutti i settori aziendali; in particolare nelle aree a rischio

individuare, al fine di verificare la corretta ed efficace applicazione del Modello, delle norme di condotta, dei protocolli e delle procedure in esso analiticamente richiamati;

- effettuare, attraverso controlli di routine e a sorpresa, verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio, anche in ottemperanza a quanto previsto dal proprio piano di attività annuale;
- assicurare l'elaborazione di un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure, in particolare nelle aree di attività a rischio individuate, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale.

Per ciascun anno di attività, l'OdV di Hospes redigerà un piano di attività annuale, avente ad oggetto l'individuazione delle principali aree di rischio ai sensi del Decreto e l'individuazione delle attività ispettive e di audit che verrà svolta dall'OdV.

### **3.7 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI**

Nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, l'OdV mette a disposizione dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale, affinché questi possano effettuare in qualsiasi momento, anche a campione, verifiche e controlli, tutti i *report* aventi ad oggetto le ispezioni effettuate di propria iniziativa, le ispezioni effettuate dai responsabili delle aree a rischio, nonché le segnalazioni ricevute dai predetti responsabili.

A tal fine, l'OdV redige, con cadenza annuale, un *report* riassuntivo delle citate ispezioni e/o segnalazioni, anche all'interno della propria relazione annuale sull'attività svolta, che invia all'Amministratore Unico e, per conoscenza, al Collegio Sindacale.

Inoltre, l'OdV comunica all'Amministratore Unico e, per conoscenza, al Collegio Sindacale, non appena le riscontra, le singole violazioni del Modello, al fine di consentirne l'accertamento e l'eventuale perseguibilità, mediante l'applicazione delle sanzioni previste nel presente Modello.

A tal fine, l'OdV predispone e trasmette una dettagliata relazione all'Amministratore Unico e, per conoscenza, al Collegio Sindacale.

Comunica, inoltre, all'Amministratore Unico tutti i suggerimenti utili, al fine di apportare le modifiche necessarie per l'aggiornamento e la concreta attuazione del presente Modello.

Resta fermo che l'OdV potrà essere convocato, in qualsiasi momento, dall'Amministratore Unico e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni di criticità specifiche riscontrate.

Ogni anno, inoltre, l'OdV dovrà trasmettere all'Amministratore Unico e, per conoscenza, al Collegio Sindacale, una relazione annuale sull'attività svolta, le eventuali criticità emerse in detta attività, sia

in termini di comportamenti, sia in termini di efficacia del Modello, indicando, altresì, se sono stati effettuati aggiornamenti della mappatura delle aree a rischio e delle attività a rischio.

Il reporting avrà ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza presenterà, inoltre, per ciascun esercizio, un piano delle attività previste.

### 3.8 FLUSSI INFORMATIVI

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni ed i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai Protocolli, nonché dalle Procedure adottate dalla Società.

Deve inoltre essere portata a conoscenza dell'OdV ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente al rispetto, attuazione e funzionamento del Modello.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV informazioni concernenti (c.d. **“informazioni generali”**):

- comportamenti non conformi alle procedure adottate dalla Società;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di procedimenti penali, anche nei confronti di ignoti, relativi a fatti d'interesse e/o che possano coinvolgere la Società (non solo in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001);
- i provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità pubbliche;
- ogni atto o citazione a testimoniare che veda coinvolti soggetti della Società o che collaborano con essa;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penali o civili nei loro confronti (non solo in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001);
- le informazioni relative alle eventuali visite ispettive condotte da funzionari della Pubblica Amministrazione e comunicati da tutte le Funzioni Aziendali;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni; le anomalie o le criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D. Lgs. 231/2001, che non consistano in segnalazioni di violazioni del Modello o del D. Lgs. 231/2001.
- le comunicazioni inerenti alle modifiche organizzative e societarie intervenute nel proprio ambito di attività.

In capo a ciascun responsabile di funzione aziendale della Società, oltre che ad eventuali

preposti e delegati individuati e nominati nel sistema organizzativo della Società, in qualità di soggetti preposti alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di rispettiva competenza, è altresì previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, tempestivamente i dati e le informazioni da questi formalmente richiesti (c.d. "**informazioni specifiche**").

In tale contesto, al fine di permettere un costante aggiornamento dell'OdV in merito a circostanze ed eventi rilevanti ai fini del Modello (quali, a titolo esemplificativo, modifiche organizzative o procedurali, esigenze di aggiornamento del Modello), nonché al fine di garantire una maggiore "percezione" del Modello da parte dei Destinatari, la Società ha adottato un sistema di reportistica semestrale.

Tale sistema istituisce un flusso informativo periodico ("**Report**") da parte dei responsabili delle funzioni aziendali (o loro preposti e/o delegati) verso l'OdV. In particolare, ogni sei mesi ciascun Responsabile dovrà riportare le informazioni generali e le informazioni specifiche di cui è venuto a conoscenza nel periodo di riferimento.

I Report contenenti le informazioni generali e le informazioni specifiche devono essere inviate all'OdV in forma scritta utilizzando l'indirizzo di posta elettronica [odv@hospesitaly.it](mailto:odv@hospesitaly.it)

Ogni informazione (generale/specifica) o segnalazione pervenuta all'OdV deve essere raccolta e conservata in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

Infine, è istituito un canale costante di reporting verso l'OdV da parte della Funzione Legal&Compliance che dovrà fornire un'informativa volta a segnalare l'eventuale insorgenza di anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle proprie attività di verifica.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione della Società, prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società stessa.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

### **3.9 IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE - WHISTLEBLOWING**

La Società ha adottato un sistema interno di segnalazione, conforme alle previsioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, come modificato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (c.d. "Decreto Whistleblowing"), al fine di rafforzare l'efficacia del Modello e di promuovere la cultura della legalità e della trasparenza.

Il sistema di Whistleblowing è reperibile presso il link procedura Whistleblowing.pdf (<https://www.elior.it/sites/www.elior.it/files/procedura%20Whistleblowing.pdf>).

Il sistema è volto a garantire che i soggetti apicali, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori e, più in generale, tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, nell'ambito della struttura aziendale, possano segnalare – in buona fede e sulla base di elementi precisi e concordanti – violazioni del Modello 231, del Codice Etico o di disposizioni normative rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte oltre che tutte le altre violazioni potenziali derivanti dal D.Lgs 24/2023.

La Società ha predisposto canali di segnalazione, sia interni che alternativi, che assicurano la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e del contenuto della segnalazione, in conformità alla normativa vigente. In particolare:

- è attivo un canale informatico interno dedicato, accessibile mediante apposita piattaforma digitale presente sul sito web aziendale e, in particolare, al link Le certificazioni di Elior per la ristorazione collettiva (<https://www.elior.it/il-nostro-gusto-il-meglio/certificazioni>), idoneo a garantire la riservatezza anche mediante strumenti di crittografia;
- è prevista la possibilità di effettuare le segnalazioni in forma scritta o orale, anche tramite incontro diretto, su richiesta del segnalante;
- il sistema assicura il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente connessi alla segnalazione.

Il sistema disciplinare della Società prevede specifiche sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni manifestamente infondate.

Le segnalazioni sono gestite da un soggetto imparziale dotato delle necessarie competenze, individuato nell'Organismo di Vigilanza, il quale garantisce l'analisi delle segnalazioni ricevute, anche con il supporto delle funzioni aziendali competenti, assicurando il rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tempestività.

Tutti i soggetti coinvolti nell'attività aziendale sono informati circa il funzionamento del sistema di whistleblowing mediante apposite attività di formazione, comunicazioni aziendali e pubblicazione della policy sul sito internet e sull'intranet aziendale.

## **SEZIONE QUARTA**

### **CODICE SANZIONATORIO**

#### **a) PREMESSE**

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001, è necessario che lo stesso Modello individui e sanzioni i comportamenti che possano favorire la commissione dei suddetti reati.

L'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei Modelli predisposti dalle imprese, alla lettera e) espressamente prevede che il Modello deve <<introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello>>.

La Società ha quindi istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti i comportamenti che integrano violazioni del Modello, fondato sul raccordo tra le previsioni della normativa lavoristica e i principi e le esigenze a cui deve rispondere il modello organizzativo di cui al D. Lgs. 231/2001, nonché alle Linee Guida di Confindustria.

La Società inoltre si impegna, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300), a rendere conoscibile a tutti i soggetti ad essa riconducibili, il presente Codice Sanzionatorio.

A tal fine, realizza tutte le iniziative adeguate al raggiungimento di tale scopo.

#### **b) DEFINIZIONI**

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli sono soggetti in posizione apicale ai sensi delle lettere a) e b) dell'art. 5 del Decreto.

- le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto che precede.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli, si considerano soggetti di cui al comma precedente i Responsabili Commerciali, Amministrativi, del Personale, delle Aree Direttive, nonché i dipendenti che svolgono un ruolo nell'ambito delle aree summenzionate.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti paragrafi si intende:

- per violazione colposa, quella che, anche se preveduta non è voluta, e si è verificata per negligenza, imprudenza, imperizia e per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini, discipline e degli standard e procedure del Codice Etico e del Modello;

▪ per violazione dolosa quella prevista, nonché quella attuata per eludere fraudolentemente i principi, le linee guida e le procedure del Modello.

### c) APPARATO SANZIONATORIO

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello, l'Amministratore Unico, i membri del Collegio sindacale, della Società di revisione e dell'Organismo di vigilanza, il revisore legale, i soci, i lavoratori dipendenti, i collaboratori non subordinati e tutti i terzi (clienti, fornitori, consulenti, appaltatori, etc.) che, a qualsiasi titolo, abbiano rapporti con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Il sistema disciplinare opera nei confronti di tutti i destinatari ogni qual volta siano accertate condotte non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate dal Modello o dal Codice Etico, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un eventuale procedimento civile, amministrativo e/o penale a carico dell'autore della violazione.

Tra gli altri, a titolo esemplificativo, costituisce illecito disciplinare:

- a) la violazione delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico;
- b) l'inosservanza dei Protocolli del presente modello;
- c) la violazione degli obblighi di informazione nei confronti del collegio sindacale e/o dell'OdV;
- d) la falsificazione della documentazione delle operazioni compiute nelle ispezioni;
- e) la distruzione, l'occultamento e/o l'alterazione della documentazione aziendale;
- f) la falsificazione delle relazioni e/o informazioni trasmesse all'OdV;
- g) l'ostacolo all'esercizio delle funzioni del collegio sindacale e/o dell'OdV;
- h) la violazione di obblighi di documentazione e tracciabilità delle operazioni;
- i) la violazione degli obblighi previsti nel Codice Etico;
- j) l'inosservanza da parte dei soggetti apicali degli obblighi di direzione e/o vigilanza che abbiano reso possibile la realizzazione di reati da parte dei sottoposti;
- k) l'abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro da parte del personale a cui siano state specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
- l) la mancata documentazione, anche in forma riassuntiva, delle operazioni e dei risultati dei controlli effettuati in azienda;
- m) l'omessa documentazione delle operazioni compiute in occasione di ispezioni di autorità pubbliche;
- n) l'omessa archiviazione di copia dei documenti ufficiali diretti (tramite legali esterni o periti di parte) a Giudici, a membri del Collegio Arbitrale o a Periti d'ufficio chiamati a giudicare sul contenzioso di interesse della Società;
- o) l'emissione di fattura e/o nota di credito senza l'indicazione in modo completo e comprensibile dei prodotti e servizi resi e di ogni altro dato obbligatorio;
- p) la pattuizione con i consulenti di onorari oltre i normali standard di mercato e senza giustificato motivo e/o relativa

documentazione;

- q) l'effettuazione di pagamenti a favore della P.A., enti governativi, soggetti correlati, funzionari pubblici, senza apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e senza relativa archiviazione;
- r) l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti su conti bancari aperti all'estero tramite intermediari stranieri senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- s) l'accesso alla rete informatica aziendale senza autorizzazione e relativi codici di accesso;
- t) l'assenza ingiustificata a corsi di formazione o aggiornamento relativi alla prevenzione dei reati;
- u) la mancata osservanza delle disposizioni aziendali in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- v) la mancata osservanza degli obblighi derivanti, secondo le proprie attribuzioni e competenze, dalla normativa applicabile, tempo per tempo vigente, in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro.

È sempre riconosciuto alla Società il diritto di chiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello.

Ai fini della determinazione/commisurazione delle sanzioni, in rapporto ad ogni singolo illecito disciplinare, si considerano i seguenti fattori:

- se la violazione è commessa mediante azione od omissione;
- se la violazione è dolosa o colposa e, rispettivamente, quale sia l'intensità del dolo o il grado della colpa;
- il comportamento pregresso (la condotta tenuta in precedenza nell'azienda, in particolare se l'interessato è stato già sottoposto ad altre sanzioni disciplinari e l'eventuale reiterazione della violazione del medesimo tipo o di tipo analogo);
- il comportamento successivo (se vi sia stata collaborazione, anche ai fini di eliminare o attenuare le possibili conseguenze derivanti dall'illecito in capo alla Società);
- l'ammissione delle proprie responsabilità e la sincera resipiscenza da parte dell'interessato;
- la posizione del soggetto rispetto alla Società (organo societario, apicale, sottoposto all'altrui direzione e vigilanza, terzo);
- gli effetti sul rapporto fiduciario con la Società;
- il grado di prossimità con uno dei reati-presupposto previsti nel D.lgs. 231/2001;
- tutte le altre circostanze del caso concreto (modalità, tempi, rilevanza della violazione in rapporto all'attività societaria, etc.).

L'OdV deve essere sempre coinvolto nel procedimento disciplinare, mediante l'esercizio di poteri di iniziativa e di consulenza sull'illecito e sulle sanzioni proposte secondo le modalità previste nel proprio regolamento.

Del presente sistema disciplinare viene data pubblicità attraverso l'affissione in luoghi accessibili a tutti presso la sede della Società e viene garantita la presa visione ed accettazione: da parte degli organi societari, mediante l'approvazione del presente Modello organizzativo; da parte dei terzi, mediante apposite clausole contrattuali.

#### d) SANZIONI NEI CONFRONTI DI OPERAI, IMPIEGATI, QUADRI DIPENDENTI

Le violazioni commesse da operai, impiegati e quadri dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, potranno comportare l'adozione delle seguenti sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dalla legge e dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la multa;
- la sospensione;
- il licenziamento con o senza preavviso.

La tipologia e l'entità della sanzione è definita tenendo conto della gravità e/o recidività della violazione e del grado di colpa o intensità del dolo. Nel dettaglio:

- intenzionalità del comportamento;
- presenza di circostanze aggravanti e/o attenuanti;
- rilevanza degli obblighi violati;
- entità del danno subito dalla Società;
- ruolo, livello di responsabilità gerarchica e autonomia del dipendente;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso a determinare la violazione;
- eventuali precedenti disciplinari analoghi.

A titolo esemplificativo, in caso di violazione delle regole previste dal Modello e in caso di commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D. Lgs. 231/2001, si applicano i provvedimenti sotto riportati.

- a) incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa o sospensione, il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello – ad esempio non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli di competenza, ometta di segnalare al Servizio Prevenzione e Protezione eventuali situazioni di rischio inerenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, non faccia uso o faccia un uso inadeguato dei Dispositivi di Protezione Individuali o adottati, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa.

Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento degli obblighi di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse

dalla Società;

- il mancato rispetto delle regole di condotta previste dal Codice Etico (allegato n. 3);
  - il mancato rispetto delle procedure e di altri presidi di controllo previsti per le attività sensibili nelle Parti Speciali del presente Modello;
- b) incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso, il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 oppure, con riferimento specifico alle tematiche di salute e sicurezza: i) non esegua in via continuativa l'attività di vigilanza prescritta ai sensi del D. Lgs. 81/2008 Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro; ii) metta in atto comportamenti ostruzionistici nei confronti dell'OdV oppure dei soggetti responsabili nell'ambito del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, datore di lavoro, RSPP e Preposti);
- c) incorre, nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, oppure, con riferimento specifico alle tematiche di salute e sicurezza, manometta in via ripetuta i macchinari e/o attrezzature e/o i Dispositivi di Protezione Individuale, causando in tale modo pericolo per sé o per gli altri.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, in materia di provvedimenti disciplinari. In particolare:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli previamente contestato l'addebito e senza aver ascoltato quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi 8 (otto) giorni da tale contestazione nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli 8 (otto) giorni successivi, tali giustificazioni si riterranno accolte;
- il provvedimento dovrà essere emanato entro 16 (sedici) giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione;
- nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione;
- la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;
- il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

L'accertamento delle suddette infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e/o del datore di lavoro nel caso di infrazioni al sistema della salute e sicurezza sul lavoro), la gestione dei provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza della Funzione Risorse Umane con il supporto dell'Amministratore Unico.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni e il monitoraggio di sua competenza.

#### e) SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione del Modello, da parte dei dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL applicabile.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D. Lgs. 231/2001, nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello o dal Codice Etico;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o *partner* della Società.
- In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni e il monitoraggio di sua competenza.

L'accertamento delle violazioni di cui al punto relativo ai dipendenti, nonché l'accertamento dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'organo competente circa le violazioni commesse da sottoposti, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'adibizione ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 Codice Civile.

#### f) SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE

Il compimento di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte dell'Amministratore Unico è sanzionato, a seconda della gravità dell'infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- b) la decurtazione degli emolumenti all'amministratore senza deleghe;
- c) la convocazione dell'assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c. (ossia, la revoca).

In particolare, si prevede che:

- l'Assemblea dei Soci, a seconda della gravità della violazione, disponga la sospensione dalla carica (per un periodo compreso tra 1 mese e 6 mesi con la conseguente decurtazione degli emolumenti), nei confronti dell'Amministratore Unico che:
  - violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello e con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
  - adotti, nell'espletamento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel Modello o con il Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- l'Assemblea adotti il provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c. nei confronti dell'amministratore che nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, assuma un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della Società di promuovere, ai sensi dell'art. 2393 c.c., l'azione di responsabilità nei confronti dell'amministratore.

#### g) SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Il compimento di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte dei sindaci è sanzionata, a seconda della gravità dell'infrazione ed in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b) la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- c) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di cui all'art. 2400 c.c. (revoca), che deve essere successivamente approvato con decreto dal Tribunale, sentito il sindaco stesso.

In particolare, si prevede che:

- l'Assemblea dei Soci, a seconda della gravità della violazione, diffidi al puntuale rispetto delle previsioni o sospenda dalla carica (per un periodo compreso tra un mese e sei mesi) il sindaco che:
  - violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello e con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di

pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;

- adottati, nell'espletamento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o con il Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del Decreto;
- l'Assemblea dei Soci adotti il provvedimento di revoca di cui all'art. 2400 c.c. nei confronti del sindaco che nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, assuma un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della Società di promuovere, ai sensi dell'art. 2407 comma, 3 c.c. l'azione di responsabilità nei confronti dei sindaci.

#### **h) SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI AUTONOMI, CONSULENTI ESTERNI E PARTNER COMMERCIALI**

I contratti stipulati dalla Società con i Lavoratori Autonomi, consulenti esterni e partner commerciali devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello e del Codice Etico, e dell'obbligo di attenersi agli stessi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero od operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

I contratti con tali soggetti conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di tali condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

#### **i) ORGANO COMPETENTE ALL'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI**

A seguito della segnalazione da parte dell'OdV di violazioni del Modello, la Funzione Risorse Umane apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le usuali modalità già previste per legge.

La fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze delle attività dell'OdV è dunque condotta, nello stretto tempo occorrente, dalla funzione aziendale sopra indicata.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, le funzioni aziendali incaricati dell'istruttoria, secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società e da comunicarsi all'OdV.

La fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto della normativa

vigente (Codice civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL), è condotta:

- alla Funzione Risorse Umane, per quanto concerne le violazioni compiute dal personale subordinato (ossia, operai, impiegati, quadri e dirigenti) e dai lavoratori autonomi, consulenti esterni e *partner* commerciali;
- dall'Assemblea dei Soci per le violazioni compiute dall'Amministratore Unico o dai componenti del Collegio Sindacale.