MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01

PARTE GENERALE



Il presente Documento è redatto da Sintesi Manager Associati Srl ed è di esclusiva proprietà della HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C.

Sono severamente vietate la riproduzione, la diffusione e la pubblicazione del documento, in ogni sua parte e in qualsiasi forma, se non espressamente autorizzate.

Prima Adozione del Documento	Verbale di Assemblea Ordinaria	29/12/2025

SOMMARIO

1. ADOZIONE 4

2. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO 4

2.1. Introduzione 4

2.2. Natura della responsabilità 5

2.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione 5

2.4. Fattispecie di reato 6

2.5. Apparato sanzionatorio 9

2.6. Tentativo 11

2.7. Vicende modificative dell'Ente 11

2.8. Reati commessi all'estero 12

2.9. Procedimento di accertamento dell'illecito 13

2.10. Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo 13

2.11. Codici di comportamento (linee guida) 14

2.12. Sindacato di idoneità 15

3. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ 15

3.1. Presentazione e storia della Società 16

3.2. Modello di Governance 16

3.3. Assetto organizzativo e sistema di controllo interno 17

3.4. Applicazione delle prescrizioni del Modello Organizzativo 17

3.5. Codice Etico e di Condotta 19

3.6. Modello Organizzativo e organigramma 20

4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE 21

4.1. Premessa, principi e criteri 21

4.2. Il Progetto per la definizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 25

4.3. Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/01 26

4.4. Analisi dei processi e delle attività sensibili 26

4.5. Gap Analysis ed Action Plan 27

4.6. Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 28

4.7. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 28

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/01 30

5.1. L'Organismo di Vigilanza 30

5.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza *35*

5.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza *37*

5.4. Flussi informativi *37*

5.4.1. Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza 38
5.4.2. Flussi periodici provenienti dalle Funzioni che operano nelle aree c.d. sensibili 39
5.4.3. Flussi periodici provenienti dalle Funzioni dell'area *compliance* 39
5.4.4. Flussi periodici provenienti dagli Organi Sociali 40
5.4.5. Obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza 40

5.5. Raccolta e conservazione delle informazioni *41*

6. SISTEMA DISCIPLINARE **41**

6.1. Funzione del sistema disciplinare *41*

6.2. Sanzioni e misure disciplinari *42*

6.2.1. Sanzioni nei confronti dei dipendenti 43
6.2.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti e degli altri soggetti apicali 44
6.2.3. Sanzioni nei confronti dei Soci Accomandatari 45
6.2.5. Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società 46
6.2.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 46

6.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni *47*

7. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE **47**

7.1. Premessa *47*

7.2. Dipendenti *48*

7.3. Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società *49*

7.4. Altri Destinatari *49*

8. CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO **49**

8.1. Il Regolamento Europeo sulla Protezione dei Dati Personali - GDPR 679/2016 ..... *49*

8.2. Verifiche e controlli sul Modello Organizzativo *50*

8.3. Aggiornamento e adeguamento *50*

9. NOTE **51**

1. ADOZIONE

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, anche solo il "*Modello Organizzativo*") di HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C. (di seguito, anche solo la "*Società*") è stato redatto al termine di un'approfondita fase preliminare. Tale fase ha incluso interviste ai Soci Accomandatari, ai Responsabili di Funzione, accessi ai luoghi di lavoro e un'analisi dettagliata della documentazione aziendale. Inoltre, è stata condotta una mappatura delle aree di rischio, culminata nella redazione del *Risk Assessment*.

Il Modello Organizzativo, unitamente ai documenti che ne formano parte integrante e sostanziale, è stato predisposto dal "*Team* 231 SINTESI" in conformità all'incarico conferito da HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C. che si è avvalsa del supporto professionale della società di consulenza Sintesi Manager Associati Srl.

Il presente documento viene deliberato dai Soci Accomandatari della HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C. in data **29/12/2025** e costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.lgs. 231/01.

Successivamente all'adozione del Modello Organizzativo, viene disposta la pubblicazione della Parte Generale, del Codice Etico e di Condotta e del Protocollo di Condotta Antimafia sul sito *web* di HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C.

La suddetta documentazione è condivisa ed è resa disponibile al personale dipendente, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, ai clienti e agli altri *stakeholders* con cui la Società intrattiene relazioni di natura commerciale e/o istituzionale.

2. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

2.1. Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il *"d.lgs. 231/01"* o il "Decreto"), emesso in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, abbandonando così la tradizionale concezione dell'irresponsabilità della persona giuridica (*societas delinquere non potest)*.

Il d.lgs. 231/01 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati all'Ente stesso, ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punibilità di determinati reati il patrimonio delle società e degli enti in generale e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori o dipendenti.

Il d.lgs. 231/01 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, gli enti possono essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, *"nell'interesse o a vantaggio"* degli enti stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i cc.dd. soggetti *"in posizione apicale"* o semplicemente *"apicali"*), da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente medesimo o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/01).

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca – e non si sostituisce – a quest'ultima.

La responsabilità amministrativa della società, tuttavia, è esclusa se la stessa ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati stessi.

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

2.2. Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa *ex* d.lgs. 231/01, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la "*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*".

Il d.lgs. 231/01 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità di tipo "amministrativo" degli enti – in ossequio al dettato dell'art. 27, co. 1, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. 231/01 ove: (i) il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; (ii) il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'Ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; (iii) il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale.

Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla Società.

2.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Ai sensi del d.lgs. 231/01, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- soggetti "*in posizione apicale*" o "*apicali*": ossia "*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 nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente stesso*" (art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/01), quali, ad esempio, il legale rappresentante, i consiglieri, gli amministratori, i dirigenti, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente;
- soggetti "*in posizione subordinata*", ossia "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali*" (art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/01), tipicamente i prestatori di lavoro

subordinato, ma anche soggetti *esterni* alla società, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

2.4. Fattispecie di reato

In base al d.lgs. 231/01, l'Ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal Decreto, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex* art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 46/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

a) **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:** si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal d.lgs. 231/01 (artt. 24 e 25 del Decreto) [1];

b) **delitti contro la fede pubblica:** quali reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto, introdotto dal decreto-legge n. 350 del 25 settembre 2001 e modificato con la legge n. 99 del 23 luglio 2009) [2];

c) **reati societari:** il d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-*ter* d.lgs. 231/01) [3];

d) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali**: si tratta dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*") (art. 25-*quater* del Decreto, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7) [4];

e) **reati di abuso di mercato** (art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("*Legge Comunitaria 2004*") [5];

f) **delitti contro la personalità individuale**: quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù (art. 25-*quinquies* del Decreto, introdotto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228) [6];

g) **reati transnazionali:** l'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità [7];

h) **delitti contro la vita e l'incolumità individuale:** l'art. 25-*quater*.1 del Decreto prevede tra i delitti in riferimento ai quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;

i) **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-*septies* del Decreto [8] introdotto dall'art. 9, legge n. 123 del 3 agosto 2007, come modificato dall'art 300 D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81);

j) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio: riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648–*ter* 1 del codice penale (art. 25-*octies* del Decreto) [9];

k)* delitti informatici e trattamento illecito dei dati nonché *cybersecurity: quali accesso abusivo a sistemi informatici o telematici, detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, intercettazioni, impedimenti o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o di telematiche, danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o di sistemi informatici e telematici e frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 24-*bis* del Decreto) [10];

l) delitti di criminalità organizzata: con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, 416-*bis*, 416-*ter* e 630 del codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309 (art. 24-*ter* del Decreto);

m) delitti contro l'industria e il commercio: in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517-*quater* del codice penale (art. 25-*bis*.1 del Decreto);

n) delitti in materia di violazione del diritto d'autore: art. 25-*novies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 99/2009 e modificato dalla L. n. 93/2023. La Legge n. 132 del 23 Settembre 2025 "*Disposizioni e deleghe al Governo in materia di Intelligenza Artificiale*" ha introdotto la lettera a-*ter* nell'art. 171, comma 1, Legge 633/1941 "*Messa a disposizione del pubblico di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa*";

o) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.), richiamato dall'art. 25-*decies* del Decreto aggiunto dalla L. n. 116/2009 [11];

p) reati ambientali: in relazione ai reati di cui agli articoli 452–*bis*, 452–*quater*, 452-*quinquies*, 452–*sexies*, 452–*octies*, 727-*bis* e 733-*bis* del codice penale (si tratta in particolare di rilevanti reati ambientali, tra i quali l'inquinamento e il disastro ambientale), alcuni articoli previsti dal d.lgs. n. 152/2006 (Testo Unico Ambientale), alcuni articoli della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, co. 6, della legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del d.lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi (art. 25-*undecies* del Decreto) [12];

q) reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: in relazione ai reati dell'art. 2, c. 1 del d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 nel caso in cui si utilizzino dei lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto (art. 25-*duodecies* del Decreto) (aggiornati al D.lgs. 145/2024 - "Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali", vigente dal 17 ottobre 2024, che ha modificato il d.lgs. 286/1998, per cui all'art. 22, comma 12-*bis*, lettera c), le parole: «*di particolare sfruttamento*» sono soppresse);

r) reati di corruzione tra privati: l'art. 25-*ter 1, lettera s-bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2635 c.c.;

s) reati di adescamento di minorenni: l'art 25-*quinquies*, *comma 1 lett. c* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione all'art. 3 del d.lgs. 04.03.2014, n. 39 della nuova fattispecie di cui all'art. 609 *undecies* c.p.;

t) reati di razzismo e xenofobia: l'art. 25-*terdecies* prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 604-*bis* c.p. (propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa) [13];

u) reati per gli enti che operano nella filiera degli oli di oliva vergini: l'art. 12, L. n. 9/2013 ha reso applicabili i seguenti reati a chi opera nella filiera degli oli di oliva vergini: impiego adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.), commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.), commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.); contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.); introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.);

v) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [14]: l'art. 25-*quaterdecies* prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai seguenti reati: frode sportiva (art. 1, L. 401/1989) e delitti e contravvenzioni legati a esercizio, organizzazione, vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative (art. 4, L. 401/1989);

w) **reati tributari**, richiamati dall'art. 25-*quinquiesdecies*, includendo diverse fattispecie del d.lgs. 74/2000, quali: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, dichiarazione infedele, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, Indebita compensazione, occultamento o distruzione di documenti contabili, omessa dichiarazione, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte [15];

x) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori: l'art. 25-*octies*.1, rubricato "Delitti in materia di mezzi pagamento diversi dai contanti", prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (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.), frode informatica (art. 640-*ter* c.p.) e alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1, comma 2); e, infine, il trasferimento fraudolento di valori (art. 512-*bis* c.p.);

y) contrabbando: l'art. 25-*sexiesdecies* prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 (modificato dal d.lgs. 141/2024 "Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi", vigente dal 4 ottobre 2024);

z) delitti contro il patrimonio culturale: la Legge 9 marzo 2022, n. 22, "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", ha introdotto l'art. 25-*septiesdecies* rubricato "delitti contro il patrimonio culturale", includendo i seguenti reati del Codice penale: appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter*), importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies*), uscita o

esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies*), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies*), contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies*), furto di beni culturali (art. 518-*bis*), ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater*), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies*);

aa) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici: la Legge 9 marzo 2022, n. 22, "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", ha introdotto l'art. 25-*duodecies* rubricato "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici", includendo i seguenti reati del Codice penale: riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies*), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies*);

bb) reati contro gli animali: la Legge n. 82 del 6 Giugno 2025 "*Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali*" ha introdotto nel D.lgs 231/2001 l'art. 25-*undevicies* "*Delitti contro gli animali*" e la previsione dei seguenti reati del codice penale: "*Uccisione di animali*" (art. 544-*bis*); "*Maltrattamento di animali*" (art. 544-*ter*); "*Spettacoli o manifestazioni vietati*" (art. 544-*quater*); "*Divieto di combattimenti tra animali*" (art. 544-*quinquies*); "*Uccisione o danneggiamento di animali altrui*" (art. 638) e le "*Circostanze aggravanti*" (art. 544-*septies*).

Le categorie dei reati sopra elencate sono destinate a svilupparsi ancora, per la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento a obblighi di natura internazionale e comunitaria.

2.5. Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9-23 del d.lgs. 231/01 prevedono, a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria e sequestro conservativo in sede cautelare (da € 10.329,00 a € 1.549.371,00), consistente nella condanna al pagamento di una somma di denaro quantificata in base alla gravità del reato, al grado di responsabilità dell'Ente.

  Il giudice terrà in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente e dello scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

  La sanzione pecuniaria è ridotta, a norma dell'art. 12 del Decreto, in caso di:

  - particolare tenuità del danno patrimoniale cagionato;
  - risarcimento integrale del danno da parte dell'Ente, eliminando le conseguenze dannose e/o pericolose del reato ovvero adoperandosi efficacemente in tal senso (art. 12, co. 2, lett. a));
  - adozione ed efficace implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (art. 12, co. 2, lett. b));

- sanzioni interdittive, applicabili anche quale misura cautelare, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. 231/01, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente*").

  Le sanzioni interdittive, a loro volta, possono consistere in:

  a) interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;

b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;

e) divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono comminate, congiuntamente a quelle pecuniarie, solo se espressamente previste dal Decreto in relazione a:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- reati di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
- delitti contro la personalità individuale;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- delitti in materia di violazione del diritto di autore;
- reati ambientali;
- reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- induzione indebita a dare o promettere utilità.

Per tali sanzioni interdittive è necessario ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti [16].

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. 231/01).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva [17].

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'Ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. 231/01 [18].

- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare), che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente;
- pubblicazione della sentenza di condanna, quale sanzione accessoria alla sanzione interdittiva, che consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza di condanna nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

2.6. Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. 231/01, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà, a norma dell'art. 26 del Decreto.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. 231/01).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra l'Ente e i soggetti che assumono di agire in suo nome e conto.

2.7. Vicende modificative dell'Ente

Il d.lgs. 231/01 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. 231/01, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'Ente con il suo patrimonio, con riferimento alle Società e agli Enti con personalità giuridica, o con il fondo comune con riferimento alle associazioni non riconosciute [19].

Gli artt. 28-33 del d.lgs. 231/01 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'Ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/01 afferma "*Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la* sorte *delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'Ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato*".

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. 231/01 prevede che resta ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. 231/01).

In caso di scissione, l'art. 30 del d.lgs. 231/01 prevede che la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2 [20], del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'Ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'Ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

- la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
- l'Ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del d.lgs. 231/01 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli Enti partecipanti alla fusione o dell'Ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. 231/01, in rapporto agli illeciti dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi [21].

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. 231/01) [22]; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

2.8. Reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 231/01, la Società può essere chiamata a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. 231/01 - commessi all'estero [23].

La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/01 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/01;

- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso) [24] e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/01, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*.

Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'Ente non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.9. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 del d.lgs. 231/01 prevede "*La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'Ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'Ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende*".

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente (art. 38 del d.lgs. 231/01).

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo [25].

L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio legale rappresentante, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. 231/01).

2.10. Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/01 è l'attribuzione di un valore esimente ai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ente.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale**, infatti, la Società non risponde se prova che (ex art. 6, comma 1, d.lgs. 231/01):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'Ente ("*Organismo di Vigilanza*" anche "*O.d.V.*") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello Organizzativo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste in capo alla Società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà della Società stessa.

Tale presunzione, tuttavia, può essere superata qualora la Società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria *"colpa organizzativa"* [26].

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta [27].

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. 231/01 delinea il contenuto dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a verificare in merito al funzionamento e all'osservanza del Modello Organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello Organizzativo quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

2.11. Codici di comportamento (linee guida)

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/01 prevede che "*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*".

Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo, ha definito le Linee guida [28] per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio, la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della

formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente) e i contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *Risk Assessment* e *Risk Management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello Organizzativo:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice Etico e di Condotta con riferimento ai reati *ex* d.lgs. 231/01 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee Guida di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/01, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/01, sopra richiamato.

L'ultima versione delle suddette Linee Guida è stata pubblicata nel mese di giugno 2021 (con approvazione da parte del Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021).

Nell'attivare il processo di una sana *compliance* societaria ed organizzativa, la Società è consapevole che lo sviluppo di una cultura della prevenzione attraverso l'organizzazione rappresenti la strada maestra per un sano e solido futuro.

In tal senso si procederà attraverso l'implementazione di un solido sistema di *Risk Management*, nel perimetro del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* d.lgs. 231/01.

2.12. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente stesso;
- il sindacato di idoneità sui Modelli Organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello Organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/01 è condotto secondo il criterio della c.d. *"prognosi postuma"*.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello Organizzativo adottato.

Pertanto, deve essere giudicato *"idoneo a prevenire i reati"* il Modello Organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

3. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

3.1. Presentazione e storia della Società

HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C. (C.F. e P.IVA: 00897870804) è una società in accomandita semplice avente sede legale in Palmi (RC), Fraz. Taureana sn, CAP 89015, iscritta al Registro delle Imprese di Reggio Calabria (REA RC-103939; già n. RC057-1375).

La Società risulta costituita con atto del 25 luglio 1985 ed iscritta al Registro Ditte dall'11 ottobre 1985; l'avvio dell'attività è formalmente indicato a decorrere dal 19 giugno 1986. La Società trae origine da un'iniziativa imprenditoriale di natura familiare e opera stabilmente, sin dalla costituzione, nel settore turistico-ricettivo.

L'oggetto sociale, come risultante dai patti sociali vigenti, ricomprende in via prevalente la gestione di strutture alberghiere, nonché di attività di bar e ristorazione, che costituiscono il core business della Società. Il medesimo oggetto sociale include altresì ulteriori attività, tra cui il commercio di tabacchi e di carburanti, il trasporto di persone e merci in ambito nazionale e internazionale e il noleggio mediante autobus, da intendersi quali attività previste a livello statutario e potenzialmente strumentali o accessorie rispetto a quella principale.

Sotto il profilo organizzativo e territoriale, la Società opera mediante due sedi. Oltre alla sede legale di Palmi (RC), risulta attiva un'unità locale nel Comune di Roma (RM). In particolare, l'unità locale RM/1, operante con insegna "Hotel del Gianicolo", è ubicata in Viale delle Mura Gianicolensi n. 107, CAP 00152, ed è iscritta al REA di Roma con numero RM–977992; la data di apertura dell'unità locale risulta fissata al 18 maggio 2001.

Con riferimento al percorso di sviluppo della Società, la documentazione disponibile attesta che, in data 24 giugno 1999, la stessa ha proceduto all'acquisto di un immobile sito in Roma, in Viale delle Mura Gianicolensi, destinato allo svolgimento dell'attività alberghiera. L'effettivo avvio dell'attività ricettiva presso la struttura romana risulta successivamente formalizzato nel corso dell'anno 2001, in coerenza con quanto riportato nei dati camerali.

Entrambe le strutture offrono una gamma omogenea di servizi e sono dotate di piscina, spazi dedicati al relax e aree attrezzate per ospitare *meeting*, conferenze, cerimonie e matrimoni. L'offerta ricettiva si completa con il ristorante, il bar e ulteriori servizi connessi tipici di un complesso alberghiero modernamente organizzato.

La *mission* della Società è svolgere la propria attività in coerenza con l'oggetto sociale e con una struttura organizzativa articolata su più sedi, perseguendo finalità riconducibili all'erogazione di servizi di ospitalità alberghiera e di accoglienza, nonché dei servizi accessori connessi, in particolare quelli di ristorazione e somministrazione, nel rispetto della normativa applicabile, delle autorizzazioni amministrative rilasciate e dei principi di corretta gestione aziendale.

3.2. Modello di *Governance*

HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C. è una società in accomandita semplice, disciplinata dagli artt. 2313 e ss. del codice civile caratterizzata dalla presenza di due categorie di soci: i soci accomandatari e i soci accomandanti.

In conformità alla normativa civilistica e alle previsioni dell'atto costitutivo, l'amministrazione della Società è affidata ai soci accomandatari, i quali rispondono illimitatamente e solidalmente per le obbligazioni sociali e sono titolari dei poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria. Ai soci accomandatari competono, altresì, la firma sociale e la rappresentanza legale della Società nei confronti

dei terzi e in giudizio, nonché l'assunzione delle decisioni gestionali e strategiche funzionali al perseguimento dell'oggetto sociale. Tali poteri risultano esercitabili in forma disgiunta, salvo quanto diversamente previsto.

I soci accomandanti partecipano al capitale sociale della Società senza assumere funzioni di gestione, esercitando esclusivamente le prerogative di controllo e vigilanza previste dalla legge.

3.3. Assetto organizzativo e sistema di controllo interno

HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C. è una società in accomandita semplice, con capitale sociale costituito dai conferimenti dei soci, per un valore nominale complessivo di € 847.877,81. Tali conferimenti rappresentano il capitale messo a disposizione dai soci per lo svolgimento dell'attività aziendale e costituiscono la base patrimoniale necessaria alla gestione delle strutture alberghiere e dei servizi accessori offerti dalla Società. Il capitale sociale riflette la struttura della società in accomandita semplice, con la ripartizione tra soci accomandatari e accomandanti secondo quanto stabilito dall'atto costitutivo.

📍 La sede legale della Società è situata a Palmi (RC), Fraz. Taureana SN, CAP 89015.

Le attività operative e commerciali vengono svolte presso due sedi operative:

- Palmi (RC), Fraz. Taureana sn, CAP 89015;
- Roma (RM), V.le delle Mura Gianicolensi n. 107, CAP 00152.

Le attività aziendali sono svolte mediante il supporto di personale dipendente e collaboratori, distribuiti tra le due strutture ricettive. L'organizzazione del lavoro è improntata a criteri di flessibilità operativa, anche in considerazione della stagionalità tipica del settore turistico-ricettivo, ferma restando l'osservanza della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'assetto proprietario della Società, coerentemente con il modello della società in accomandita semplice, distingue tra soci accomandatari e soci accomandanti.

Alla data di redazione del presente Modello, risultano soci accomandatari:

- Marisa MATTIANI – socia accomandataria e legale rappresentante p.t. dell'Impresa. Data atto di nomina: 02/03/1999;
- Pasquale MATTIANI – socio accomandatario. Data atto di nomina: 11/11/2002.

Alla data di redazione del presente Modello, risultano soci accomandanti:

- Silvana MATTIANI – socia accomandante. Data atto di nomina: 04/12/1991.
- Rita Enza Salvatrice FRANCO – socia accomandante. Data atto di nomina: 1° luglio 2021.
- Alessia MATTIANI – socia accomandante. Data atto di nomina: 1° luglio 2021.

3.4. Applicazione delle prescrizioni del Modello Organizzativo

La Società intende perseguire l'obiettivo di consolidarsi anche attraverso un approccio ancor più sensibile all'esigenza di assicurare le migliori condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali di qualsiasi natura e di costruzione di una solida *compliance* organizzativa e societaria.

Tra le varie iniziative finalizzate a rafforzare la *compliance* aziendale, è stata assunta dai Soci Accomandatari la decisione di dotare la Società di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello

Organizzativo, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C., affinché applichino, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, trasparenti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati nel Decreto.

A tale riguardo, la Società ritiene che si possa efficacemente operare in termini di prevenzione dal reato attraverso il miglioramento dell'organizzazione aziendale e si impegna a non tollerare in alcun modo comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti, anche nel caso in cui fosse apparentemente in condizione di trarne qualsiasi vantaggio o beneficio sono comunque contrari ai principi etici cui la HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C. si ispira e intende attenersi, nell'espletamento della propria *mission* aziendale, che si vuole improntata su valori assoluti di trasparenza e legalità.

Costituiscono parte integrante del Modello Organizzativo (oltre alla Parte Generale e alla Parte Speciale) il Codice Etico e di Condotta e il Protocollo di Condotta Antimafia adottati con la medesima delibera, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto e per determinare convenzionalmente lo stile aziendale nei rapporti interni e con l'universo degli *stakeholders*.

Il Codice Etico e di Condotta rappresenta uno strumento che agisce, eventualmente, anche in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale, da parte della HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C., allo scopo di esprimere i principi di deontologia aziendale, che la Società riconosce come propri e dei quali si pretende l'osservanza da parte di tutto il personale (dipendenti, amministratori, soci e collaboratori), nonché dei terzi che ricevono incarichi (ad esempio, i consulenti) o che hanno rapporti commerciali con la Società (ad esempio, i fornitori, i clienti, i subappaltatori e altri *stakeholder*s).

Il Modello Organizzativo risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, essendo commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una sua responsabilità amministrativa, in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

La HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C., sensibile alla tutela dei lavoratori, opera nel pieno rispetto del T.U.S. e garantisce, conformemente alle disposizioni del d.lgs. 81/2008, il periodico adeguamento del proprio DVR, garantendo la costante formazione ed informazione del proprio Personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

In relazione alle attività di ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande svolte presso le strutture della Società, la stessa ha adottato un sistema di autocontrollo igienico-sanitario conforme alla normativa vigente in materia di sicurezza alimentare, fondato sui principi dell'Hazard Analysis and Critical Control Points (HACCP).

In tale contesto di riferimento, con la consapevolezza di voler sviluppare un percorso virtuoso, teso al miglioramento costante dei propri *standard* organizzativi, e di proceduralizzazione delle aree più importanti (salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, gestione dei rischi ambientali, formazione e qualificazione delle risorse umane), la HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C. ha ritenuto opportuno adottare un proprio Codice Etico e di Condotta (che è parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo) comprendente le linee di comportamento alle quali si dovranno ispirare ed attenere i soci accomandatari e accomandanti, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i

consulenti, i subappaltatori, i sub-affidatari, la Pubblica Amministrazione, gli intermediari e tutti gli *stakeholders* che abbiano rapporti istituzionali o di natura economica e commerciale con la Società.

3.5. Codice Etico e di Condotta

HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C. ha adottato un proprio Codice Etico e di Condotta che disciplina i comportamenti di tutte le persone che operano all'interno dell'azienda, nonché di tutti coloro che agiscono in suo nome e per suo conto, anche al di fuori del perimetro aziendale.

Il Codice Etico e di Condotta ha lo scopo di definire in modo chiaro e inequivocabile i valori e i principi riconosciuti quali elementi fondativi della propria identità e della propria cultura aziendale, da assumere come riferimenti per orientare il proprio futuro nonché gli *standard* di comportamento per la conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Gli obiettivi perseguiti dal Codice Etico e di Condotta sono sia di natura legale ed economica, sia di natura sociale e morale. I valori fondanti dell'azienda comprendono responsabilità, integrità, trasparenza, correttezza, efficienza e concorrenza.

La Società si impegna a mantenere un "comportamento etico", quale distintivo della sua consolidata correttezza aziendale.

Il Codice Etico e di Condotta, adottato e distribuito a tutti i dipendenti, fornisce il quadro di riferimento etico sul quale è basata ogni decisione, sia a livello individuale che collettivo, all'interno dell'organizzazione.

Esso contiene i principi guida che dovrebbero essere applicati da tutti i dipendenti al fine di orientare il proprio comportamento nelle diverse aree di attività. In particolare, il Codice Etico e di Condotta è vincolante per i comportamenti dei soci e di tutti i dipendenti, i collaboratori e i consulenti, indipendentemente dal ruolo assegnato o dal livello contrattualmente riconosciuto. Il rispetto delle disposizioni del Codice Etico e di Condotta è considerato uno specifico obbligo derivante dal rapporto di lavoro.

Pertanto, il Codice Etico e di Condotta prevede:

- il rispetto delle normative applicabili all'attività operativa della Società, incluse tutte le normative aventi rilevanza penale e amministrativa;
- l'importanza primaria della cultura del controllo quale strumento per garantire una gestione societaria sana ed efficace;
- l'esigenza di correttezza e integrità dei comportamenti, a livello personale e collettivo, sia nelle attività lavorative, sia nei rapporti con i colleghi e con i terzi;
- la realizzazione di periodiche attività di verifica sul reale funzionamento e sull'idoneità del Codice Etico e di Condotta stesso.

Inoltre, è previsto un "*sistema disciplinare*" che si applica nei casi di violazione delle disposizioni del Codice Etico e di Condotta da parte dei soggetti apicali e dei soggetti sottoposti della Società, oltreché dei collaboratori, dei consulenti, dei fornitori o di altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C.

3.6. Modello Organizzativo e organigramma

Tutte le attività sensibili devono essere svolte in conformità con le leggi vigenti, con i valori e con le politiche aziendali, nonché con le disposizioni contenute nel presente Modello Organizzativo, nel Codice Etico e di Condotta e nel Protocollo di Condotta Antimafia.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione, chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quel che attiene all'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, dei poteri di firma, e alla definizione delle linee gerarchiche e del perimetro delle attività operative, inclusi i soggetti subordinati agli apicali, che le svolgono.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, regolamenti, sistema di procedure dell'area qualità, procedure 231, ordini di servizio, comunicazioni, ecc.) improntati a principi generali di:

- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscenza, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti, sia all'interno della Società che nei confronti dei terzi interessati;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità e dei poteri di firma.

Il sistema delle procedure interne deve essere caratterizzato dai seguenti principi:

- separazione dei compiti all'interno dei processi aziendali (laddove possibile), tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- tracciabilità di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- adeguato livello di formalizzazione.

In particolare:

- l'organigramma aziendale, gli ambiti e le responsabilità delle Funzioni aziendali devono essere definiti chiaramente e precisamente mediante apposita documentazione ufficiale, resa disponibile a tutto il personale;
- devono essere definite apposite procedure operative, con particolare riferimento ai processi attinenti aree sensibili e a rischio di reato;
- devono essere previsti con chiarezza e precisione ruoli e compiti dei Responsabili di Funzione di ciascuna area a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle Funzioni aziendali sottostanti.

Il sistema di deleghe e procure dovrà essere caratterizzato da elementi di assoluta certezza ai fini della prevenzione dei reati e deve consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "*delega*" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e di compiti riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "*procura*" il negozio giuridico unilaterale con cui l'ente attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto della Società devono essere dotati di una delega formale, oppure, ove occorra, di una procura speciale;
- ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi deve corrispondere a una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile i poteri del delegato, precisandone i limiti e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- il sistema delle deleghe e delle procure deve essere tempestivamente aggiornato.

Il Sistema di deleghe e procure costituisce il c.d. "Protocollo di Controllo" applicabile alle attività sensibili.

La HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C. implementerà, su impulso dell'Organismo di Vigilanza di concerto con i soci accomandatari, periodici aggiornamenti dell'organigramma aziendale, affinché lo stesso risulti il più possibile conforme e aderente all'effettiva dinamica organizzativa aziendale, prevedendo costanti revisioni dello stesso.

L'implementazione di un sistema di formali e organiche procedure aziendali si prescrive come essenziale per meglio disciplinare le attività definite in organigramma, la segregazione dei ruoli, le responsabilità connesse ai ruoli medesimi ed i costanti flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

La redazione di un sistema di solide procedure per la gestione dei processi aziendali consentirà un ulteriore miglioramento dei parametri di rischio emersi nel corso dell'attività di mappatura dei rischi e di *risk assessment*, configurata nella Parte Speciale del Modello Organizzativo.

4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

4.1. Premessa, principi e criteri

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto, è un atto di responsabilità sociale da parte dell'azienda, dal quale scaturiscono benefici per i soci, i dipendenti e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e alla divulgazione di principi etici, migliorando e adeguando gli *standard* di comportamento adottati dalla Società, assolvono ad una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il "Progetto") volte a rendere il proprio Modello Organizzativo idoneo e conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/01 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

I principi posti a fondamento del Modello Organizzativo devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi della HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C., anche qualora apparentemente l'illecito stesso procurasse un vantaggio alla Società;
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno revisionando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto e verifica.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato realizzato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del d.lgs. 231/01, le Linee guida di Confindustria in materia di responsabilità amministrativa, e in particolare:

- sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle buone prassi, dei livelli autorizzativi e delle eventuali deleghe e procure;
- si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interno eventualmente esistenti in azienda, valutandone l'idoneità come misure di prevenzione dei reati e controllo sulle attività sensibili;
- è stato istituito un Organismo di Vigilanza, dotato di adeguata competenza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello Organizzativo attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione dei flussi informativi delle aree sensibili;
- sono stati attribuiti a tale Organismo di Vigilanza e ai Responsabili di Funzione compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello Organizzativo, anche ai fini della configurazione dell'esimente;
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello Organizzativo;
- è stata prevista un'attività di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico e di Condotta.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, anche in relazione ai reati da prevenire, la HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C. ha individuato:

- i principi del proprio Codice Etico e di Condotta e dello statuto sociale;
- le procedure, le comunicazioni, le circolari aziendali, gli ordini di servizio;
- il sistema disciplinare;
- in generale la normativa italiana e straniera applicabile.

La scelta, opportunamente ponderata anche in relazione alla crescita dimensionale, da parte della HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C. di dotarsi, su base volontaria, di un Modello Organizzativo si inquadra nella più ampia politica della Società che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare sia il proprio personale, sia i soggetti terzi, alla gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dello scopo sociale.

La "costruzione" del presente Modello Organizzativo ha preso l'avvio dall'analisi dell'attuale sistema di *governance*, della struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente

paragrafo, ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dalla giurisprudenza unitamente a quelle espresse dalle associazioni di categoria e dalle *best practices* di settore.

Il processo di costruzione del Modello Organizzativo si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l'individuazione delle attività sviluppate dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dal Decreto.

Si è, quindi, provveduto alla puntuale individuazione dei rischi aziendali generici, all'adozione del Codice Etico e di Condotta, alla valutazione dei rischi specifici connessi al particolare settore di attività della HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C., all'individuazione dei protocolli comportamentali finalizzati a governare i profili di rischio emersi a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie, secondo quanto richiesto dal Decreto.

Il Modello Organizzativo della HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C. si basa sull'individuazione e sulla mappatura delle attività a rischio, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere potenzialmente e astrattamente commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

La mappatura delle attività a rischio è stata realizzata, attraverso le attività descritte in precedenza, da parte dei consulenti del "*Team* 231 SINTESI", valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Di seguito sono esposte le metodologie seguite e i criteri adottati per la definizione del documento relativo alla "*Mappatura dei rischi reato e Risk Assessment*".

In via preliminare, si è operata una profonda valutazione del contesto aziendale tale per cui la redazione del Modello Organizzativo potesse essere realizzato attraverso il preventivo esame dell'analisi documentale, dei sopralluoghi, delle interviste ai Responsabili di Funzione in merito alle attività svolte dalle diverse Funzioni aziendali nell'ambito dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate.

Scopo di tale fase è stata la preventiva identificazione dei processi, sotto-processi e attività sensibili aziendali, procedendo all'individuazione delle aree di rischio ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati.

Sono stati identificati i Responsabili di Funzione dei citati processi aziendali e mappati i meccanismi di controllo esistenti.

Le interviste che hanno coinvolto le Funzioni aziendali rilevanti e i consulenti sono state finalizzate a rafforzare il processo di sensibilizzazione alla prevenzione e mitigazione, individuando i presidi esistenti rispetto alle attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nell'ambito di tutti i processi aziendali.

Attraverso la sopra citata analisi preliminare del contesto aziendale, sono stati identificati:

- le aree di attività "sensibili" alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto;
- i principi etici e le regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;

- i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

Risultano validi e adeguati i principi, le disposizioni e le regole comportamentali di cui al Codice Etico e di Condotta e alla Parte Generale del Modello Organizzativo e il percorso finalizzato alla costruzione di un sempre più adeguato assetto organizzativo della Società, da strutturarsi anche attraverso un auspicabile miglioramento del livello di segregazione dei ruoli e l'implementazione di rigorosi sistemi di controllo gestiti in costante coordinamento tra i Responsabili di Funzione, i soci accomandatari e il Revisore legale.

La Società, inoltre, dovrà procedere al conferimento di specifiche deleghe di funzione, al fine di instaurare un efficace sistema di responsabilità, informazione e riporto che tenda ragionevolmente a scongiurare l'ipotesi di commissione dei reati non mappati poiché valutati a rischio basso o bassissimo.

A tal fine, i Protocolli strutturati nella Parte Speciale del Modello Organizzativo, se opportunamente rispettati, agiranno a tutela dell'operato della Società.

Si rappresenta che il percorso virtuoso che si genererà attraverso l'adozione e l'efficace attuazione del Modello Organizzativo consentirà di operare, senza indugio, verso il raggiungimento di un adeguato assetto organizzativo che garantisca l'opportuna segregazione dei ruoli, anche attraverso l'attribuzione o il perfezionamento di deleghe di funzione ai Preposti o procure *ad acta* ai Responsabili di Funzione nelle aree acquisti e vendite, che favorisca una più chiara identificazione di ruoli e responsabilità tra chi decide, chi agisce e chi effettua il controllo.

I Responsabili di Funzione procederanno, subito dopo l'adozione del Modello Organizzativo, al perfezionamento delle procedure non ancora implementate, per garantire idonea formalizzazione relativa alla definizione dei poteri e della segregazione dei ruoli.

Pertanto, per fattispecie di reato differenti rispetto a quelle oggetto di mappatura, l'analisi svolta ha portato a considerare in termini prioritari (nel rispetto del principio di rischio accettabile e di *cost-effectiveness* dei processi di controllo interno) i profili propri delle attività tipiche della realtà operativa della Società.

Per le aree di attività e i processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le principali Funzioni aziendali coinvolte, le procedure esistenti, i presidi, i divieti e i doveri, le raccomandazioni.

Si è proceduto a una valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività o processo sensibile (rischio inerente), secondo una metodologia di *Risk Assessment* basata sui seguenti elementi:

- identificazione e ponderazione dei due macro-assi per l'analisi del rischio;
- asse probabilità, indicativo del grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi;
- asse impatto, indicativo delle conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio;
- assegnazione di uno *scoring* ad ogni parametro di valutazione sulla base di una scala qualitativa;
- definizione dello *scoring* finale e assegnazione di un giudizio sintetico di rischio in base allo stesso, qualificato nel seguente modo: ROSSO - rischio alto, GIALLO - rischio medio, VERDE - rischio basso.

Si fa presente che le variabili di cui sopra sono state utilizzate al fine di definire una gradazione del rischio generale associato alle singole attività e processi sensibili (c.d. *ranking* del rischio).

È attribuito ai soci accomandatari, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza e dei Responsabili di Funzione competenti, il compito di garantire l'aggiornamento continuo della "*mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali*", da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di:

- cambiamento o sviluppo aziendale (ad esempio, apertura di nuove sedi operative, ampliamento dei settori di attività, sostanziale modifica dell'organigramma aziendale, ecc.);
- acquisizioni o partecipazioni a nuove società;
- partecipazioni a ATI - ATS - Consorzi - Reti di Impresa, ecc.;
- partecipazione a bandi;
- modifiche o integrazioni normative.

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex d.lgs. 231/01, oltre a rappresentare un valido motivo di esonero dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto è un atto di assoluta responsabilità sociale e di certificazione reputazionale da parte della HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C. da cui scaturiscono benefici nei rapporti con *stakeholders*, soci, dirigenti, dipendenti, fornitori, clienti e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'azienda.

I principi contenuti nel presente Modello Organizzativo devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata in quanto contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, di reagire tempestivamente nel prevenire ed impedire la commissione del reato stesso.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'attività aziendale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli *standard* di comportamento adottati finora dalla Società, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti, controlli e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

4.2. Il Progetto per la definizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01

Il Progetto è articolato nelle quattro fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue.

- *Fase 1 - **Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/01**.*

Presentazione del Progetto nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione *dei processi nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/01 (processi c.d. "sensibili").*

- *Fase 2 - **Analisi dei processi e delle attività sensibili.***

Individuazione *e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di compliance.*

- *Fase 3 - **Gap analysis ed Action Plan**.*

Individuazione *dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 e delle azioni di "rafforzamento" dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).*

- *Fase 4 -* ***Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo***.

Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento.

Qui di seguito verranno esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

4.3. Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/01

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/01 indica, tra i requisiti del Modello Organizzativo, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto.

Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "*sensibili*" (di seguito, "*processi sensibili*" e "*attività sensibili*").

Scopo della *Fase 1* è stato appunto l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

In particolare, a seguito del conferimento dell'incarico, è stato costituito il "*Team* 231 SINTESI" composto da professionisti esterni in collaborazione con le Funzioni interne della Società, con assegnazione dei rispettivi compiti e ruoli operativi.

Al termine della *Fase 1* è stato predisposto un piano di lavoro dettagliato delle fasi successive, suscettibile di revisione in funzione dei risultati raggiunti e delle considerazioni emerse nel corso del Progetto.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella *Fase 1*, conclusa con la condivisione dei processi sensibili individuati con il "*Team* 231 SINTESI":

- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, procure, deleghe, *Job description*, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per la comprensione degli scopi perseguiti dalla Società;
- rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare delle attività sensibili ex d.lgs. 231/01;
- individuazione preliminare dei Responsabili di Funzione dei processi sensibili identificati.

4.4. Analisi dei processi e delle attività sensibili

Obiettivo della *Fase 2* è stato quello di analizzare e formalizzare per ogni processo sensibile individuato nella Fase 1:

- le sue fasi principali;
- le funzioni, i ruoli, le responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali settori di attività si possano astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. 231/01.

In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/01.

L'analisi è stata compiuta tramite interviste personali con i *Responsabili di Funzione* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi e strumenti di controllo:

- l'esistenza / inesistenza di procedure adeguatamente formalizzate;
- l'esistenza / inesistenza di mansionari;
- DVR;
- l'esistenza di un sistema di autocontrollo in materia di sicurezza alimentare (ove applicabile);
- la tracciabilità e verificabilità *ex post* delle attività e delle decisioni tramite supporti documentali e informativi;
- la segregazione dei compiti;
- la conformità delle attrezzature e degli impianti;
- l'esistenza di deleghe o procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Le interviste sono state realizzate da professionisti esperti di *risk management* e *process analysis* e i risultati delle interviste, condotte con le modalità sopra descritte, sono stati condivisi tra il "*Team* 231 SINTESI" e i soci accomandatari.

La *Fase 2* è stata caratterizzata da diverse attività che hanno consentito una corretta identificazione delle "aree a rischio reato", quali:

- esecuzione di interviste strutturate con i soci accomandatari, con i Responsabili di Funzione e con le Funzioni aziendali indicate dagli stessi, al fine di raccogliere, per i processi e le attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:
  - i processi operativi e lo svolgimento delle attività aziendali;
  - le Funzioni aziendali e gli eventuali soggetti esterni coinvolti;
  - l'identificazione dei ruoli e dei livelli di responsabilità;
  - il sistema dei controlli esistenti;
- condivisione con i Responsabili di Funzione di quanto emerso nel corso delle interviste;
- formalizzazione della mappa dei processi e delle attività sensibili in apposita scheda che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.

4.5. Gap Analysis ed Action Plan

Lo scopo della *Fase 3* è consistito nell'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello Organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. 231/01.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il sistema di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *Risk Assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del documento alle previsioni del d.lgs. 231/01, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il Modello Organizzativo e di controllo esistente ("*as is*") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al d.lgs. 231/01 ("*to be*").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso ad individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme a quanto disposto dal d.lgs. 231/01 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa *Fase 4*, che si è conclusa dopo la condivisione del documento di *gap analysis* e del piano di attuazione (c.d. *Action Plan*) con il "*Team 231* SINTESI" e con i Responsabili di Funzione della Società:

- *gap analysis: analisi comparativa tra il Modello Organizzativo esistente ("as is") ed un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo "a tendere", conforme alle previsioni del d.lgs. 231/01 ("to be"), con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice Etico e di Condotta, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;*
- *predisposizione di un piano di attuazione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).*

4.6. Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Scopo della *Fase 4* è stato quello di predisporre il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del d.lgs. 231/01 e le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

La realizzazione della *Fase 4* è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo della Società.

4.7. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

La costruzione da parte della Società di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* d.lgs. 231/01 ha comportato, dunque, un'attività di *Mappatura dei rischi reato e Risk Assessment* idonea a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso.

Il d.lgs. 231/01, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, un valore discriminante all'adozione ed efficace attuazione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del d.lgs. 231/01, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli di controllo diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

La Società ha ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati, da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi, che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).

Il Modello Organizzativo, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- incidono positivamente sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/01.

Il Modello Organizzativo, così come approvato dai soci accomandatari della Società, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/01;
- previsione di protocolli (o *standard*) di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- implementazione di flussi informativi da e per l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dello stesso;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo;

- piano di formazione, informazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo;
- Codice Etico e di Condotta.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (costituito dal presente documento);
- Codice Etico e di Condotta;
- Procedura *Whistleblowing*;
- Protocollo di Condotta Antimafia.

Il documento Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex d.lgs. 231/01, contiene:

- nella Parte Generale, una descrizione relativa:
  - al quadro normativo di riferimento;
  - alla realtà aziendale, sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società;
  - alle caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, ai compiti e ai flussi informativi che lo riguardano;
  - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
  - al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello Organizzativo;
  - ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo.
- nella Parte Speciale, una descrizione relativa:
  - alle fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. 231/01 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
  - ai processi, alle attività sensibili e ai relativi *standard* di controllo.

Il presente documento prevede, quale parte integrante del Modello Organizzativo ed elemento essenziale del sistema di controllo, il Codice Etico e di Condotta, approvato con delibera dai soci accomandatari.

L'adozione del Codice Etico e di Condotta crea un *corpus* normativo interno coerente ed efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società, e si integra completamente con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

5.1. L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del d.lgs. 231/01 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex* art. 5 del d.lgs. 231/01, se i soci accomandatari hanno, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento [29] a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusione ed efficace attuazione del Modello Organizzativo, sull'osservanza del medesimo da parte dei Destinatari, nonché di proporne

l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale Organismo istituito dalla Società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. 231/01.

Le Linee Guida di Confindustria [30] suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza**: questi requisiti si ottengono con l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza in una posizione di autonomia, individuando quali referenti esclusivi i soci accomandatari;
- **professionalità**: questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo di Vigilanza deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata.

  Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc.

  Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate *a posteriori*, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello Organizzativo e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale) o per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- **continuità di azione**: per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un Modello Organizzativo così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello Organizzativo priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di riporti dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale, nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting*, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale in area aziendalistica, di *compliance*, economica, finanziaria e giuridica e con esperienza specifica in area reati "231".

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza, nell'Organismo di Vigilanza, di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello Organizzativo.

In assenza di indicazioni sulla composizione dell'Organismo di Vigilanza, la Società dovrà optare per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza stesso è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia e indipendenza in precedenza evidenziati.

L'attività primaria dell'Organismo di Vigilanza consiste nel controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Condotta e, a tal fine, è importante essere in grado di dimostrare che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Pertanto, obiettivo della HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C. dovrà essere quello di creare una struttura organizzativa capace di gestire e utilizzare i flussi informativi.

La necessità di variegate conoscenze in capo all'Organismo di Vigilanza, visti i numerosi reati da cui discende la responsabilità dell'Ente, non può giustificare la necessità di un organo composto da un soggetto per ogni materia giuridica di cui alle diverse aree a rischio commissione reati.

L'Organismo di Vigilanza è, anche a tale scopo, dotato di un congruo *budget* (attribuito con apposita delibera dai soci accomandatari) che consente, pertanto, la facoltà di avvalersi delle specifiche professionalità di consulenti esterni per le esecuzioni tecniche necessarie al fine dello svolgimento di particolari verifiche.

Infatti, l'Organismo di Vigilanza non può limitare le proprie competenze all'area giuridica, contabile e finanziaria, dovendo estendere le proprie verifiche sul rispetto del Modello Organizzativo, destinato a rafforzare il sistema di sicurezza adottato dalla Società.

Ciò non significa che l'Organismo di Vigilanza debba possedere specifiche competenze tecniche in materia di sicurezza sul lavoro o in materia di sicurezza ambientale, dal momento che la valutazione dei rischi e la supervisione sulla gestione degli stessi non rientrano, di per sé, nel Modello Organizzativo *ex* d.lgs. 231/01.

È sufficiente che all'interno dell'Organismo di Vigilanza vi siano competenze di natura giuridica e manageriale relativamente alla valutazione sul rispetto degli obblighi di legge e sulle *best practices* in materia di sicurezza sul lavoro e sicurezza ambientale.

Le attività che tale organo è, quindi, chiamato ad assolvere ai fini del d.lgs. 231/01 sono:

- vigilare sull'effettività del Modello Organizzativo;
- controllare la sua adeguatezza;
- mantenere la funzionalità del Modello Organizzativo, proponendo i necessari aggiornamenti e sensibilizzando i soci accomandatari in relazione agli adeguamenti, nonché verificando le soluzioni dallo stesso proposte.

All'atto del conferimento dell'incarico il soggetto nominato non deve presentare alcuna causa di incompatibilità.

Sono cause di incompatibilità:

- essere soci accomandatari della HOTEL RESIDENCE ARCOBALENO S.A.S. DI M. MATTIANI & C.;
- le circostanze di cui agli artt. 2382 e 2399 c.c. (ineleggibilità e decadenza degli amministratori e dei Sindaci);
- l'esistenza di condanne penali o di provvedimenti interdittivi o di prevenzione o di altre misure che escludono, secondo le leggi vigenti, l'accesso ai pubblici uffici.

Con specifico riferimento alle competenze tecniche dell'Organismo di Vigilanza, bisogna ricordare che la disciplina in argomento è in buona sostanza costituita da un complesso di competenze di tipo manageriale, penale, societaria, fiscale, finanziaria, e che l'attività dello stesso ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati.

È dunque fondamentale che la conoscenza della materia e delle modalità realizzative dei reati, potrà essere assicurata anche mediante il ricorso a consulenze esterne.

I soci accomandatari, con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal codice civile, alle quali si aggiunge oggi quella relativa all'adozione e all'efficace attuazione del Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dai soci accomandatari, rimane in carica per la durata dell'incarico professionale conferito ed è rinnovabile.

I soci accomandatari valutano annualmente, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello Organizzativo, la permanenza di:

- adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interesse in capo all'Organismo di Vigilanza;
- condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza, valutando l'eventuale revoca dell'incarico.

Per garantire la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è anche indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello Organizzativo.

Per l'esecuzione dei suoi compiti, così come sopra individuati, all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- vigilare sull'effettiva osservanza del Modello Organizzativo da parte di tutte le Funzioni aziendali e degli organi sociali nonché, nei limiti previsti, da parte di tutti i collaboratori, fornitori, consulenti, subappaltatori e *partner* della Società;
- effettuare, nell'ambito delle aree a rischio di reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei Responsabili di Funzione coinvolti;
- coinvolgere negli *audit* anche le Funzioni aziendali operative;
- effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- richiedere ai Responsabili di Funzione relazioni periodiche, al fine di individuare le possibili carenze nel funzionamento del Modello Organizzativo e/o possibili violazioni dello stesso;

- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione ad eventuali criticità delle misure previste dal Modello Organizzativo, alle violazioni delle stesse e a qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato;
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato, la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello Organizzativo, le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività, i flussi informativi da parte dei Responsabili di Funzione, la documentazione relativa agli incontri con gli organi sociali cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- predisporre una casella di posta elettronica dedicata, al fine di ricevere dalle Funzioni aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello Organizzativo, nonché tutte le informazioni e le criticità che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza;
- verificare che tutti i Responsabili di Funzione attivi nelle aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che ad essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della Funzione;
- controllare che sia assicurata la costante formazione del Personale in relazione alle tematiche del Decreto;
- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'adeguatezza del Modello Organizzativo;
- programmare incontri periodici con i Responsabili di Funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello Organizzativo;
- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante al fine di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello Organizzativo;
- monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione della Società nel suo complesso con la specificazione delle aree, delle strutture, dei Responsabili di Funzione e delle altre Funzioni aziendali sottoposte.

Le attività realizzate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo sociale o Funzione aziendale, fermo restando che i soci accomandatari sono in ogni caso chiamati a svolgere un'attività di verifica sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabili ultimi del funzionamento e dell'efficacia del Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza provvederà a formalizzare e consegnare ai soci accomandatari, al primo incontro ufficiale *post* nomina, il proprio Regolamento ed il Piano delle Attività (contenente la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione degli incontri, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza riporterà i risultati delle proprie attività ai soci accomandatari e al Revisore legale, come meglio di seguito illustrato.

L'art. 2392 cod. civ. rubricato "Responsabilità verso la Società" dispone che l'organo amministrativo deve adempiere ai doveri ad esso imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze.

Esso è solidalmente responsabile, verso la Società, dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto

attribuite ad uno o più amministratori. In ogni caso, l'organo amministrativo, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, è solidalmente responsabile se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non ha fatto quanto poteva per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

La responsabilità per gli atti o le omissioni dell'organo amministrativo non si estende a quello tra i componenti che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni dell'organo amministrativo, dandone immediata notizia per iscritto al Revisore legale.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve essere individuato in ragione del proprio *curriculum*, delle competenze professionali maturate in ambito d.lgs. 231/01 e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

Relativamente all'ambito estremamente sensibile tracciato dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008 - che in un certo qual modo prevede una presunzione di conformità dei Modelli Organizzativi che per le singole parti corrispondenti ai requisiti richiesti si adeguino alle linee guida UNI-INAIL 2001 – caratterizza in maniera pregnante la funzione di controllo e la necessaria continuità di azione richieste all'Organismo di Vigilanza, lo stesso dovrà essere adeguatamente informato su tale materia, interloquendo con i consulenti dell'Area Sicurezza e partecipando alle riunioni periodiche con le Funzioni preposte (R.S.P.P. – R.L.S. – Medico Competente – Datore di Lavoro – consulenti dell'area 81/2008).

Inoltre, in questo quadro, il Modello Organizzativo in relazione a quanto previsto dall'art. 30 del T.U.S. assicura un valido presidio aziendale per la verifica del corretto adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi, obbligando l'Organismo di Vigilanza a verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo e controllare il corretto funzionamento del sistema, ma senza poter entrare in valutazioni tecniche.

Il controllo, in sostanza, deve avere ad oggetto il rispetto dei requisiti legali senza travalicare in valutazioni normativamente affidate ad altri soggetti.

Rientra anche, nel novero delle proprie funzioni, quanto previsto dal comma 2 dell'art. 30 T.U.S., in quanto, la verifica della corretta registrazione delle attività necessarie al rispetto delle previsioni di legge è prevista tra le attività tipiche dell'Organismo di Vigilanza; anche il comma 4, dell'art. 30 T.U.S., è riconducibile al contesto di operatività classica dello stesso, prevedendo un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello Organizzativo e sul mantenimento delle misure adottate.

5.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità [31].

Nella scelta del componente gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza.

Pertanto, l'organo amministrativo, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità [33].

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello Organizzativo o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente

dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza o collaborazione con lo stesso – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/01 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro *ex* art. 2 *bis* della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;
- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera dell'organo amministrativo, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovarsi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le Funzioni e strutture della Società, di propri Coadiutori ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera dell'organo amministrativo.

A tale proposito, per "*giusta causa*" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;

- l'*"omessa o insufficiente vigilanza"* da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/01– risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso del componente interno, 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'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto dell'organo amministrativo;
- nel caso di componente esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisititi di eleggibilità.

Qualsiasi decisione riguardante l'Organismo di Vigilanza relativa a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza dell'organo amministrativo.

5.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o Funzione aziendale della Società.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti le Funzioni aziendali, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello Organizzativo e dalle norme di attuazione del medesimo.

L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo di Vigilanza è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello Organizzativo e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

Al fine di rendere più efficiente e organizzata la propria attività, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di nominare uno o più Coadiutori, facenti parte del proprio *Team*, con la funzione di pianificare gli audit periodici, inviare le convocazioni ai soggetti invitati a partecipare, curare la gestione – con eventuale registrazione – degli incontri svolti in modalità online attraverso l'utilizzo di apposite piattaforme, provvedere alla relativa verbalizzazione e alla conservazione della documentazione.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, avvalersi del supporto di Funzioni aziendali ritenute idonee, in ragione delle loro specifiche competenze, a ricoprire il ruolo di "Referente Interno", previa accettazione dell'incarico da parte delle stesse, e comunque nel rispetto di preventivo accordo con l'Organo Amministrativo.

La stessa nomina può formalizzarsi nella delibera di adozione del Modello Organizzativo o nella prima seduta di insediamento dell'Organismo di Vigilanza.

5.4. Flussi informativi

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d), il Modello Organizzativo prevede «*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*», ossia precisi obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

Attraverso flussi informativi adeguatamente strutturati, l'Organismo di Vigilanza viene informato su questioni rilevanti della Società al fine di perseguire ed applicare una corretta *compliance* aziendale, consentendo così ai soci accomandatari di fare scelte gestionali adeguate e più consapevoli.

Gli obblighi di informazione, o flussi informativi, prevedono che l'Organismo di Vigilanza riceva dati e informazioni direttamente dai Responsabili di Funzione e, in generale, da coloro i quali sono tenuti ad applicare le procedure adottate dalla Società nelle aree sensibili al rischio di reato.

Tali comunicazioni devono essere complete, efficaci, autorevoli, chiare, dettagliate e, se necessario, ripetute periodicamente.

5.4.1. Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza devono provenire dagli organi di *governance*, dai Responsabili di Funzione e, in particolare, da chi monitora l'applicazione delle procedure con peculiare attenzione a quelle rientranti nelle aree a rischio di reato.

Tali comunicazioni devono essere complete, efficaci, chiare e dettagliate.

L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente aggiornato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio e avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. Deve inoltre ricevere ogni altra informazione, anche proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del Modello Organizzativo nelle aree a rischio.

Per facilitare l'attività di vigilanza e la verifica sull'efficacia del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, tramite apposite comunicazioni, in merito agli eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza invia, con cadenza semestrale, un *report* denominato "Flussi Informativi" ai soggetti apicali, ai Responsabili di Funzione e alle Funzioni Aziendali. Tale *report*, essenziale per monitorare i processi aziendali e il rispetto dei protocolli, ha i seguenti obiettivi:

- monitorare la regolarità delle attività aziendali;
- identificare e risolvere tempestivamente eventuali criticità di gestione segnalate;
- segnalare carenze nei protocolli che possano facilitare la commissione di condotte illecite;
- verificare cambiamenti organizzativi e/o delle procedure aziendali vigenti;
- aggiornare il sistema delle deleghe e/o procure e dei poteri di firma;
- gestire le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- rilevare gli esiti dei controlli sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito della partecipazione a gare pubbliche ovvero a trattativa privata;
- fornire la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, inclusi il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 d.lgs. n. 81/2008, nonché i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei luoghi aziendali;
- ricevere i provvedimenti e/o le notizie provenienti da autorità giudiziarie, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto e che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, la Società;
- documentare i procedimenti disciplinari svolti e le relative sanzioni e/o i provvedimenti irrogati a seguito delle violazioni del Modello Organizzativo ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalare ogni violazione o presunta violazione del Modello Organizzativo o comportamenti non conformi alle regole di condotta aziendali.

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza possono riguardare tutte le violazioni del Modello Organizzativo, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

I flussi informativi che hanno carattere di obbligatorietà possono essere riassunti nelle seguenti tre tipologie:

- al manifestarsi dell'evento (ad esempio: accesso e/o verbali di enti ispettivi, infortuni sul lavoro con prognosi superiore ai 40 giorni, ecc.);
- in date predeterminate relativamente ad operazioni attinenti al bilancio e ad altre operazioni societarie;
- attraverso *report* periodici, con cadenza definita nell'ambito del Regolamento e del Piano delle attività, comunque non superiore a mesi 6, utilizzando lo specifico format ufficiale predisposto dall'Organismo di Vigilanza e inviato direttamente alle Funzioni aziendali coinvolte nei processi sensibili.

Devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni aventi ad oggetto le violazioni dettagliatamente descritte all'interno della procedura *Whistleblowing* (ove l'Organismo di Vigilanza sia nominato Gestore delle Segnalazioni), parte integrante del presente Modello Organizzativo.

All'Organismo di Vigilanza deve essere, altresì comunicato ufficialmente il sistema delle deleghe e delle procure, eventualmente adottato dalla Società e, tempestivamente, ogni successiva modifica o integrazione dello stesso.

5.4.2. Flussi periodici provenienti dalle Funzioni che operano nelle aree c.d. sensibili

L'Organismo di Vigilanza riceve periodicamente flussi informativi periodici dalle Funzioni aziendali che operano nelle aree c.d. sensibili. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- dal *Chief Financial Officer (CFO)*, affinché possa essere consentita la verifica sui controlli inerenti alla gestione delle risorse finanziarie (compresa la gestione della tesoreria per i profili derivanti dalla disciplina dell'antiriciclaggio) e il processo di redazione del bilancio d'esercizio;
- dal Responsabile Risorse Umane, in materia di formazione e di provvedimenti disciplinari;
- dal Responsabile IT, per i profili legati alla sicurezza informatica e ai reati informatici;
- dai vari Responsabili di Funzione (Acquisti, Vendite, Risorse Umane, ecc.);
- da tutti i soggetti a vario titolo responsabili della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- dai Responsabili di Funzione che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione (vendite, gare, relazioni istituzionali, ecc.).

5.4.3. Flussi periodici provenienti dalle Funzioni dell'area *compliance*

L'Organismo di Vigilanza deve mantenere un costante scambio di informazioni con le Funzioni aziendali di controllo, quali l'*Internal Audit* e il Responsabile *Compliance*, laddove presenti.

È importante ricevere periodicamente, da parte delle stesse Funzioni, *report* sui piani di azione, sui controlli effettuati e sulle criticità emerse nei medesimi controlli, nonché sulle necessità di aggiornamento del Modello Organizzativo.

Il flusso informativo della Funzione *Compliance* nei confronti dell'Organismo di Vigilanza dovrebbe essere il medesimo fornito ad altre figure responsabili della supervisione dei controlli aziendali, nell'ambito di un approccio integrato.

Per esempio, i rapporti di *audit* che coprono aspetti operativi, di *compliance* e finanziari, consentono ai vari destinatari di estrarre le informazioni più rilevanti per le proprie esigenze di controllo interno, con la conseguenza che i medesimi rapporti di audit devono essere comunicati tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

5.4.4. Flussi periodici provenienti dagli Organi Sociali

I soci accomandatari comunicano all'Organismo di Vigilanza qualsivoglia delibera che possa influire sulla struttura e sull'efficacia del Modello Organizzativo, quali, ad esempio, cambiamenti nella struttura organizzativa, ingresso o uscita da linee di *business*, ecc.

Gli Organi di Controllo devono fornire all'Organismo di Vigilanza aggiornamenti periodici sullo stato dei sistemi di controllo interno alla cui vigilanza sono deputati e che sono fondamentali per la prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato sulla relazione che l'Organo di Controllo è tenuto a rilasciare ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. 39/2011, soprattutto in caso di carenze significative riguardanti i sistemi di controllo interno e gli adeguati assetti organizzativi di cui all'art. 2086 c.c.

5.4.5. Obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza

Gli obblighi di informazione, descritti nel Modello Organizzativo, si sostanziano in flussi informativi sia verso i terzi, sia verso gli organi di *governance*, e coinvolgono l'intera organizzazione aziendale.

Si riportano sinteticamente i compiti primari dell'Organismo di Vigilanza nei confronti dei soci accomandatari:

i. **comunicare, all'inizio dell'esercizio, il piano delle attività** che intende svolgere per adempiere ai propri compiti**;**
ii. **segnalare gli scostamenti** dai principi sanciti nel Modello Organizzativo riscontrati durante l'attività di vigilanza e/o rispetto a segnalazioni ricevute;
iii. **segnalare la necessità di aggiornamenti e modifiche del Modello Organizzativo e/o di modifiche del sistema di controllo;**
iv. **presentare, per iscritto, relazioni periodiche** sullo stato di attuazione del Modello Organizzativo da parte della Società e sulla necessità di aggiornamento della mappatura delle aree sensibili e dei documenti inerenti e conseguenti.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire ai soci accomandatari le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello Organizzativo, e devono quanto meno contenere:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello Organizzativo;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello Organizzativo con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, nel contesto delle verifiche realizzate, non si limita ad adempiere all'obbligo di comunicazione verso i vertici aziendali, ma compie anche una valutazione delle circostanze che integrano ipotesi di violazioni del Modello Organizzativo.

Dovrà, pertanto:

i. comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti;
ii. verbalizzare per iscritto le rilevazioni di comportamenti e/o azioni in violazione del Modello Organizzativo, nonché potenziali condotte rilevanti ai fini del Decreto, allo scopo di acquisire tutti gli elementi utili per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari (qualora la violazione dei principi del Modello Organizzativo, ovvero le anomalie procedurali riscontrate, abbiano riguardato i vertici aziendali, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo d'informare tempestivamente per iscritto il Sindaco della Società);
iii. fornire proposte di modifiche per la rimozione delle carenze riscontrate.

5.5. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* e relazione contemplati dal Modello Organizzativo è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (digitale o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un "*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*". Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello Organizzativo rispetto alla responsabilità amministrativa degli Enti, così come dell'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione di provvedimenti disciplinari, in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo, prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento, nonché dall'esito, del procedimento penale eventualmente instaurato dinanzi all'Autorità Giudiziaria [34]. Difatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in autonomia e indipendenza, prescindendo dal fatto che determinate condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria intenda perseguire tale illecito.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo, nel Codice Etico e di Condotta e nel Protocollo di Condotta Antimafia adottati dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari e la violazione delle norme contenute in tali Documenti lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società, pertanto, può portare ad azioni disciplinari, legali o penali.

Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto contrattuale, se posta in essere da un soggetto terzo, come disciplinato dalle "*clausole 231*".

Sono passibili di violazioni tutti i Destinatari del Modello Organizzativo e per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello Organizzativo della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria Funzione.

Ciascun Destinatario, peraltro, è puntualmente formato e/o informato dell'avvenuta adozione del Modello Organizzativo.

Il sistema disciplinare e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza a cui le Funzioni aziendali preposte dovranno far pervenire le informazioni e/o segnalazioni.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata per violazione del Modello Organizzativo, senza preventiva informazione e parere, seppur non vincolante, dell'Organismo di Vigilanza.

Le previsioni contenute nel sistema disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare.

Il presente sistema disciplinare, oltre a poter essere consegnato per via telematica o su supporto digitale ai soggetti Destinatari è pubblicato sul sito *web* aziendale, affinché ne sia garantita la piena conoscenza.

6.2. Sanzioni e misure disciplinari

Il sistema disciplinare si basa sul principio che eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo costituiscono, di per sé, una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto responsabile della violazione e la Società, a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

In particolare, le regole di comportamento previste dal presente Modello Organizzativo, poiché oggetto di un'adeguata diffusione e pubblicazione all'interno della struttura, sono vincolanti per tutti i Destinatari e, pertanto, le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello Organizzativo sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello Organizzativo stesso possano determinare.

La finalità del sistema disciplinare è, dunque, dimostrare la ferrea volontà della Società di non tollerare alcun comportamento che possa portare all'elusione di quanto disposto dal Modello Organizzativo, del Codice Etico e di Condotta e del Protocollo di Condotta Antimafia, e reprimerne qualsiasi violazione.

In particolare, costituiscono violazioni del Modello e, pertanto, sono sottoposte al sistema disciplinare le seguenti condotte:

- mancato rispetto dei principi comportamentali o dei protocolli a cui il Modello Organizzativo, il Codice Etico e di Condotta e il Protocollo di Condotta Antimafia fanno riferimento;
- violazione o elusione del sistema delle procedure aziendali e del sistema di controllo posto in essere;
- inosservanza del sistema di deleghe e procure;
- omessa vigilanza da parte degli Organi Sociali e dei Responsabili di Funzione sui loro sottoposti;
- mancata istituzione di canali di segnalazione interna conformi alle prescrizioni di cui al d.lgs. n. 24/2023;

- omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- qualsiasi ritorsione da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica in materia di *Whistleblowing* e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023;
- inosservanza degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza predisposti nel Modello Organizzativo.

Nei casi di cui all'articolo 16, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023 (salvo quanto previsto dall'articolo 21, comma 1, lettera c), la Società darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente sistema disciplinare, dal CCNL e dalla legge.

Requisito importante delle sanzioni è il rispetto del principio di proporzionalità dell'irrogazione rispetto alle violazioni.

La gravità delle violazioni sarà valutata sulla base dei seguenti elementi:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente e imperita;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione, nonché la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- i tempi e le modalità della condotta.

Ai fini dell'ulteriore aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

a) l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
b) l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
c) l'eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni *patiti e patendi* a causa o in conseguenza della condotta accertata.

6.2.1. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

La rilevanza del sistema disciplinare nell'ambito del Modello Organizzativo adottato ai sensi del Decreto 231/01, infatti, ha trovato conferma anche nelle Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, le quali hanno precisato, quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, che qualsiasi provvedimento debba rispettare, se irrogato a lavoratori subordinati, le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e/o da normative speciali.

Il presente Sistema disciplinare è coerente con le norme vigenti in materia e ha natura esclusivamente interna all'azienda, non essendo sostitutivo bensì complementare al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e di Condotta e del Protocollo di Condotta Antimafia, nonché delle relative procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) il richiamo verbale;
b) l'ammonizione scritta;
c) la censura;
d) la multa fino a 3 (tre) ore di retribuzione;
e) la sospensione fino a 3 (tre) giorni dal servizio e dalla retribuzione e, in ogni caso, nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
f) il licenziamento per giusta causa (con o senza preavviso).

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati, ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato qualora non siano trascorsi i giorni previsti dal contratto di lavoro – a far data dalla 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.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla presentazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, che dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Le modalità attuative per l'accertamento di violazioni poste in essere dai dipendenti e per l'attivazione dei conseguenti interventi disciplinari possono essere formalizzate in una specifica linea guida diffusa a tutto il personale (c.d. "regolamento aziendale") qualora adottato.

6.2.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti e degli altri soggetti apicali

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la peculiare natura fiduciaria fondata sull'*intuitu personae*.

Il comportamento del Dirigente, oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo un esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima.

Pertanto, il rispetto da parte dei Dirigenti della Società delle prescrizioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e di Condotta, del Protocollo di Condotta Antimafia e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Modello Organizzativo, del Codice Etico e di Condotta e del Protocollo di Condotta Antimafia o delle procedure, la Funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni da parte di un Dirigente, saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

a) il richiamo verbale;
b) il richiamo scritto;
c) la censura;
d) la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
e) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
f) il licenziamento per giusta causa (con o senza preavviso).

Qualora la violazione sia contestata ad un altro soggetto apicale, troveranno applicazione le sanzioni previste per l'Organo Amministrativo, l'Organo di Controllo e il Revisore.

In caso di violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Condotta da parte del Dirigente, accertata ai sensi del precedente paragrafo, l'Organo Amministrativo – eventualmente anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza - adotterà, nei confronti del Dirigente, la misura ritenuta più idonea, conformemente alla gradazione delle sanzioni sopra riferite.

Se la violazione farà venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione sarà individuata nel licenziamento per giusta causa.

Laddove l'Organo Amministrativo non ritenga di dar corso alla segnalazione ricevuta da parte del dell'Organismo di Vigilanza e di irrogare conseguenti sanzioni, dovrà comunicare il proprio motivato diniego scritto, giustificando le ragioni della propria scelta.

Qualora l'Organismo di Vigilanza non ritenga soddisfacenti le motivazioni addotte, si presenterà la questione, per le valutazioni del caso, all'Organo di Controllo o, in assenza, all'Assemblea dei soci.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo.

Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure o deleghe affidate al soggetto interessato, fino all'eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

6.2.3. Sanzioni nei confronti dei Soci Accomandatari

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo, nel Codice Etico e di Condotta e nel Protocollo di Condotta Antimafia da parte dell'Organo Amministrativo saranno presi gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa ovvero alle prescrizioni adottate dalla Società.

Alla notizia di tali violazioni, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Organo di Controllo (qualora nominato), informando anche l'Assemblea dei Soci.

A conclusione dell'istruttoria, qualora le inosservanze o infrazioni non siano state ritenute infondate, l'Organo Amministrativo trasmette le risultanze dell'istruttoria svolta all'Organismo di Vigilanza. L'Organo Amministrativo o l'Assemblea potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, anche con applicazione analogica delle sanzioni previste per i dipendenti, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al componente o ai componenti responsabili della violazione.

Si ricorda che, a norma dell'art. 2392 c.c., l'Organo Amministrativo è responsabile verso la Società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza.

Pertanto, in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni da parte dell'Organo Amministrativo, saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) il richiamo formale scritto (nel caso di violazioni delle disposizioni del Modello Organizzativo che non abbiano comportato esposizione a rischio o abbiano comportato una modesta esposizione a rischio) includendo la diffida al puntuale rispetto del Modello Organizzativo;
b) decurtazione ovvero *claw back* degli emolumenti fino al 50% nell'ipotesi di violazioni del Modello Organizzativo che abbiano comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
c) convocazione dell'Assemblea dei soci per l'adozione dei provvedimenti di competenza nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, tra cui la revoca dall'incarico e l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni *patiti e patendi*.

6.2.5. Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società, preliminarmente vengono determinate le misure sanzionatorie e le modalità di applicazione per le violazioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e di Condotta, del Protocollo di Condotta Antimafia e delle relative procedure attuative.

Tali misure potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile della violazione, la risoluzione del rapporto.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello Organizzativo, l'applicazione di tutte o alcune delle misure sopra indicate.

6.2.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello Organizzativo, nel garantirne il rispetto e nel non aver saputo individuare casi

di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, l'Organo Amministrativo assumerà, di concerto con l'Organo di Controllo, gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e fatta salva l'eventuale richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

6.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni del Modello Organizzativo. In particolare, nel delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni, si ritiene opportuno indicare, per ciascuna categoria di soggetti destinatari:

a) la fase della contestazione della violazione all'interessato;
b) la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte del Datore di Lavoro, della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello Organizzativo.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti più opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello Organizzativo.

In caso positivo, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione al Datore di Lavoro, al Responsabile di Funzione Risorse Umane e/o al Consulente del Lavoro; in caso negativo, trasmette la segnalazione ai soggetti indicati ai fini della valutazione dell'eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

7. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1. Premessa

Al fine di dare efficace attuazione al Modello Organizzativo, la Società intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello Organizzativo non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Sono, infatti, destinatari del Modello Organizzativo sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 d.lgs. 231/01), ma anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (i *"Destinatari"*).

La Società intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle *"aree sensibili"*, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo comporterà l'applicazione di apposite sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello Organizzativo, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di *"promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello Organizzativo"* e di *"promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/01, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali"*.

7.2. Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Condotta;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere svolta la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello Organizzativo, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello Organizzativo e delle procedure di implementazione all'interno dell'organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Condotta sono garantite dai Responsabili di Funzione che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di erogazione e somministrazione di tali attività.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video-conferenza, *e-learning*, ecc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del Modello Organizzativo.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello Organizzativo, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

7.3. Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società

Ai componenti degli organi sociali, ai Procuratori o Delegati, ai Responsabili di Funzione della Società è resa disponibile copia digitale del Modello Organizzativo al momento dell'accettazione della carica loro conferita.

Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello Organizzativo, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

7.4. Altri Destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello Organizzativo dovrà essere indirizzata anche ai soggetti Terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente disciplinati, con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. 231/01.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti Terzi che hanno relazioni economiche e istituzionali con la stessa, l'accesso alla documentazione relativa al Modello Organizzativo, al Codice Etico e di Condotta e al Protocollo di Condotta Antimafia e organizzerà sessioni formative *ad hoc* nel caso lo reputi necessario.

8. CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

8.1. Il Regolamento Europeo sulla Protezione dei Dati Personali - GDPR 679/2016

Il Regolamento europeo 679/2016 rivoluziona la normativa sulla *privacy*, abrogando la direttiva da cui discende l'attuale Codice *Privacy* (d.lgs. 196/2003 aggiornato al d.lgs. 101/18). Il Regolamento, in vigore dal maggio 2016, punta ad unificare le normative in materia di protezione dati degli Stati membri, per garantire una maggiore e specifica tutela dei cittadini europei e dei loro dati personali.

Il Regolamento, perciò, sebbene non richiami espressamente la disciplina del Decreto 231, sulla base di un sistema di controllo integrato, costruisce una modalità di gestione della *privacy* che comporta, al pari del Modello Organizzativo:

- valutazione d'impatto sui rischi *privacy*;

- valutazione dei criteri di obbligatorietà o di opportunità di nomina del DPO (*Data Protection Officer* ovvero Responsabile della Protezione Dati), una figura con competenze giuridiche e informatiche che coadiuva i vertici aziendali nel progettare, verificare e mantenere un sistema organizzato di gestione dei dati personali, curando l'adozione di un complesso di misure di sicurezza finalizzate alla tutela dei dati e che soddisfino i requisiti di legge. Tale figura dovrà essere dotata di autonomia, indipendenza, nonché di un proprio *budget* per l'esercizio delle proprie funzioni, affine a quella del componente dell'Organismo di Vigilanza nel Modello Organizzativo;
- codici di condotta e sistemi di certificazione;
- sistema sanzionatorio volto a garantire l'effettività e l'efficacia della risposta sanzionatoria.

La gestione dei dati personali da parte della Società deve necessariamente tradursi in un sistema di *governance* che andrà a integrarsi con quelli già esistenti.

8.2. Verifiche e controlli sul Modello Organizzativo

L'Organismo di Vigilanza, in conformità al proprio regolamento, provvede a stilare con cadenza annuale un programma di verifiche attraverso il quale pianifica, in linea di massima, il piano delle attività, da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto delle Funzioni aziendali, con specifiche competenze nei settori di volta in volta sottoposti a controllo e per specifiche valutazioni o perizie tecniche indipendenti si rendessero necessarie, utilizzando l'apposito budget deliberato a garanzia della propria autonomia, di consulenti che saranno tenuti a riferire i risultati del loro operato.

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

8.3. Aggiornamento e adeguamento

I soci accomandatari deliberano in merito all'aggiornamento del Modello Organizzativo e del suo adeguamento in relazione a modifiche o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni, fraudolente o non, delle prescrizioni del Modello Organizzativo;
- modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche e integrazioni normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, allo sviluppo e alla promozione del costante aggiornamento del Modello Organizzativo.

A tal fine, formula osservazioni e proposte attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, ai soci accomandatari.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello Organizzativo siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, l'Organismo di Vigilanza determina con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

In occasione della presentazione della propria relazione annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta ai scoi accomandatari e al Revisore legale, un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte dei soci accomandatari.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dei soci accomandatari la delibera per l'eventuale aggiornamento o la revisione del Modello Organizzativo dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/01 da parte dei Destinatari delle previsioni o, più in generale, di significative violazioni del Modello Organizzativo;
- riscontro di carenze o lacune nelle previsioni del Modello Organizzativo a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

9. NOTE

[1] Si tratta dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.); turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti (art. 353-bis c.p.); truffa in 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.), frode informatica in danno dello Stato e di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 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.), delitti del corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e degli Stati esteri (art. 322-bis c.p.).
Nella Gazzetta Ufficiale del 9 Agosto 2024, è stato convertito il D.L. n. 92/2024 con modificazioni dalla Legge n. 112 del 8 agosto 2024 in materia di "Misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia" c.d. "Decreto Carceri", in vigore dal 10 agosto 2024, che ha ampliato e modificato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli Enti ex decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. L'art. 9 (Modifiche al codice penale e al decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231) del Decreto Legge n. 92/2024, ha introdotto nell'ambito del codice penale l'art. 314-*bis* c.p. (Indebita destinazione di denaro o cose mobili) che punisce con la reclusione da sei mesi a tre anni "*fuori dei casi previsti dall'art. 314, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o altra cosa mobile altrui, li destina ad un uso diverso da quello previsto da specifiche disposizioni di legge o da atti aventi forza di legge dai quali non residuano margini di discrezionalità e intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale o ad altri un danno ingiusto.*
La Legge 9 agosto 2024, n. 114, con entrata in vigore il 25 agosto 2024, ha abrogato l'art. 323 c.p. (Abuso d'ufficio). Inoltre, viene integralmente riscritto il delitto di *traffico di influenze illecite* di cui all''art. 346-*bis* c.p.
Con il **D.L. 48/2025 ("Decreto Sicurezza")**, pubblicato in Gazzetta Ufficiale l'11 aprile 2025, è stato modificato l'**Art. 640 c.p**. (Truffa) facente parte dell'**Art. 24 del D. Lgs 231/01.**

[2] L'art. 25-bis è stato introdotto nel d.lgs. 231/01dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di 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.). La legge 23 luglio, n. 99 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" all'art. 15 comma 7, ha modificato l'art. 25-bis che punisce ora anche la contraffazione e l'alterazione di marchi o segni distintivi (art. 473 c.p.) nonché l'introduzione nello Stato di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

[3] L'art 25-*ter* è stato introdotto nel d.lgs. 231/01 dall'art. 3 del d.lgs. 61/2002 e successivamente integrato e modificato, da ultimo con la legge n. 69 del 27 maggio 2015. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), compresi i fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.; l'art. 35 della legge 28 dicembre 2005, n. 262 ha premesso all'art 175 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, alla parte V, titolo I, capo III, l'art. 174-bis e 174-ter), impedito controllo (art. 2625, comma secondo, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei 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 di interesse (art. 2629-bis c.c.) dell'art. 25-ter del d.lgs. 231/01), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione fra privati (art. 2635 c.c.) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il d.lgs. n. 39/2010, che attua la direttiva 2006/43/CE relativa alla revisione legale dei conti, nell'abrogare l'art 2624 c.c. e modificare l'art 2625 c.c., non ha effettuato il coordinamento con l'art 25-ter del d.lgs. 231.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 223 del 25 Settembre 2025 è stata pubblicata la Legge n. 132 del 23 Settembre 2025 "Disposizioni e deleghe al Governo in materia di Intelligenza Artificiale". Si segnala l'introduzione di una nuova aggravante nell'Art. 2637 c.c. (Aggiotaggio): "*Chiunque diffonde notizie false, ovvero pone in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari, è punito con la pena della reclusione da uno a cinque anni. La pena è della reclusione da due a sette anni se il fatto è commesso mediante l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale*".

[4] L'art 25-*quater* è stato introdotto nel d.lgs. 231/01dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999". Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l'art. 270-bis c.p. (Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico) il quale punisce chi promuove, costituisce, organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-ter c.p. (Assistenza agli associati) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità, mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

Con il **D.L. 48/2025 ("Decreto Sicurezza")**, pubblicato in Gazzetta Ufficiale l'11 aprile 2025, sono stati introdotti nuovi reati presupposto rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001. In particolare, nell'ambito dell'art. 25-quater sono stati inseriti l'**art. 270-quinquies.3 c.p.** (*detenzione di materiale con finalità di terrorismo*) e l'**art. 435 c.p.** (*fabbricazione o detenzione di materie esplodenti*)-

[5] La norma prevede che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF). In base all'art. 187-quinquies del TUF, l'Ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF), se

commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza".

La Legge n. 132 del 23 Settembre 2025 "*Disposizioni e deleghe al Governo in materia di Intelligenza Artificiale*" ha introdotto **un'aggravante nell'Art.185 (Manipolazione del mercato) del** D. Lgs. 58/1998 (TUF): "*1. Chiunque diffonde notizie false o pone in essere operazioni simulate o altri artifizi concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da euro ventimila a euro cinque milioni. La pena è della reclusione da due a sette anni e della multa da euro venticinquemila a euro sei milioni se il fatto è commesso mediante l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale. 1-bis. Non è punibile chi ha commesso il fatto per il tramite di ordini di compravendita o operazioni effettuate per motivi legittimi e in conformità a prassi di mercato ammesse, ai sensi dell'articolo 13 del regolamento (UE) n. 596/2014. 2. Il giudice può aumentare la multa fino al triplo o fino al maggiore importo di dieci volte il prodotto o il profitto conseguito dal reato quando, per la rilevante offensività del fatto, per le qualità personali del colpevole o per l'entità del prodotto o del profitto conseguito dal reato, essa appare inadeguata anche se applicata nel massimo*".

[6] L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel d.lgs. 231/01dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.).

[7] I reati indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, fattispecie di immigrazione clandestina, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale) sono considerati transnazionali quando l'illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati. In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del d.lgs. 231/01. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo - nell'ultimo comma che "agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231". Il d.lgs. n. 231/2007 ha abrogato le norme contenute nella legge n. 146/2006 con riferimento agli articoli 648-bis e 648-ter del codice penale (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), divenuti sanzionabili, ai fini del d.lgs. 231/01, indipendentemente dalla caratteristica della transnazionalità.

[8] Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007, n. 123.

[9] L'art. 63, comma 3, del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2007 n. 290, S.O. n. 268, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione, ha introdotto il nuovo articolo nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale prevede, appunto, la responsabilità amministrativa dell'Ente anche nel caso di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. L'art. 3, comma 5, L. 15 dicembre 2014, n. 186 ha, da ultimo, modificato l'art. 25 octies, d.lgs. 231/01 estendendo la responsabilità amministrativa degli enti anche al nuovo reato di autoriciclaggio previsto dall'art. 648 ter.1 c.p.

[10] *Il DDL Cybersicurezza approvato il 25 gennaio 2024 interviene con modifiche (sostanziali e processuali) in relazione ai reati informatici, prevedendo l'innalzamento delle pene, l'ampliamento dei confini del dolo specifico, l'inserimento di aggravanti e/o il divieto di attenuanti per diversi reati commessi mediante l'utilizzo di apparecchiature informatiche e finalizzati a produrre indebiti vantaggi per chi li commette, a danno altrui o ad accedere abusivamente a sistemi informatici e/o a intercettare/interrompere comunicazioni informatiche e telematiche. In particolare, la recente Legge n. 90 del 28 Giugno 2024, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 2 Luglio, ha apportato significative modifiche in materia di cybersicurezza e reati informatici, incidendo direttamente sul D.lgs. 231/01. È stato così introdotto il nuovo comma 1-bis nell'articolo 24-bis, ampliando così il perimetro di applicazione delle normative sulla sicurezza informatica.*

[11] L'art. 25-*decies* è stato aggiunto dall'art. 4 della legge 116/09.

[12] È stata introdotta, a tale riguardo, la Legge n. 68 del 22 maggio 2015, che ha l'obiettivo di contrastare in modo severo tutte le attività illecite che sono state messe in campo dalle molteplici organizzazioni criminali e che riguardano la gestione non regolare dei rifiuti e dei prodotti pericolosi in generale.

Aggiornamento normativo – D.L. 116/2025 ("Decreto Terra dei Fuochi") Pubblicato l'8 agosto 2025, introduce misure per il contrasto agli ecoreati, con inasprimento delle sanzioni e ridefinizione di reati ambientali (traffico e gestione illecita di rifiuti, materiali radioattivi). Per le imprese, aumento delle sanzioni pecuniarie e interdittive ex art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001 e possibile amministrazione giudiziaria ex art. 34 Codice Antimafia. Il decreto ha introdotto ulteriori reati in materia ambientale, tra cui: (i) **Art. 452-quaterdecies c.p. –** Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti; (ii) **Art. 255-bis TUA –** Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari; (iii) **Art. 255-ter TUA –** Abbandono di rifiuti pericolosi; (iv) **Art. 256-bis TUA –** Combustione illecita di rifiuti; (v) **Art. 452-terdecies c.p. –** Omessa bonifica; (vi) **Art. 452-septies c.p. –** Impedimento del controllo.

[13] L'articolo è stato aggiunto dalla L. n. 167/2017 e modificato dal D. Lgs. n. 21/2018.

[14] L'articolo è stato aggiunto dalla L. n. 39/19.

[15] *Il D.lgs. n. 87 del 14 Giugno 2024 ha rivisto il sistema sanzionatorio tributario, influenzando l'articolo 10-quater del D.lgs. n. 74/2000, che punisce l'indebita compensazione. Questa modifica ha un impatto diretto sull'articolo 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/01, che regola la responsabilità amministrativa per reati tributari. Le modifiche normative mirano a rafforzare le misure contro la criminalità informatica e a ottimizzare le sanzioni relative ai reati tributari, riflettendo l'importanza crescente della protezione dei dati e della sicurezza informatica in un contesto economico e sociale sempre più digitalizzato.*

[16] Art. 13, comma 1, lettere a) e b) d.lgs. 231/01. A tale proposito, Si veda anche l'art. 20 d.lgs. 231/01, ai sensi del quale *"Si ha reiterazione quando l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva"*.

[17] Si veda, a tale proposito, l'art. 16 d.lgs. 231/01, secondo cui: *"1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'Ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17"*.

[18] Si veda l'art. 15 del d.lgs. 231/01: *"Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'Ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva"*.

[19] La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. 231/01) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale. L'art. 8 *"Autonomia della responsabilità dell'Ente"* del d.lgs. 231/01 prevede *"1. la responsabilità dell'Ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'Ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'Ente può rinunciare all'amnistia"*.

[20] Art. 11 del d.lgs. 231/01: *"Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (…)"*.

[21] Art. 32 d.lgs. 231/01: *"Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'Ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito,*

anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'Ente scisso". La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/01 chiarisce che *"La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato"*.

[22] Art. 33 del d.lgs. 231/01: "*Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda"*. Sul punto la Relazione illustrativa al d.lgs. 231/01 chiarisce: *"Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente"*.

[23] L'art. 4 del d.lgs. 231/01 prevede quanto segue: *"1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo"*.

[24] Art. 7 c.p.: "*Reati commessi all'estero - È punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana"*. Art. 8 c.p.: "*Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici"*. Art. 9 c.p.: "*Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto"*. Art. 10 c.p.: "*Delitto comune dello straniero all'estero – Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene"*.

[25] Art. 38, comma 2, d.lgs. 231/01: "*Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'Ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario"*. Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del d.lgs. 231/01, ai sensi del quale "*Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'Ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità"* (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

[26] La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/01 si esprime, a tale proposito, in questi termini: "*Ai fini della responsabilità dell'Ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione"*. Ed ancora: "*si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il*

requisito "soggettivo" di responsabilità dell'Ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'Ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'Ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

[27] Art. 7, comma 1, del d.lgs. 231/01: *"Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente – Nel caso previsto dall'articolo 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".*

[28] Si precisa che il riferimento alle Linee guida di detta associazione di categoria viene svolto in ragione dell'iscrizione della Società, e/o di sedi secondarie della stessa, tanto alla Confcommercio che alla Confindustria. Tuttavia, poiché le Linee guida di Confindustria presentano una trattazione più completa ed organica degli argomenti attinenti al recepimento del d.lgs. 231/01 rispetto al più ristretto "Codice etico" emanato dalla Confcommercio (e peraltro largamente ispirato nei suoi contenuti alle Linee guida di Confindustria la cui prima versione è anteriore a quella del predetto Codice etico), si è ritenuto preferibile utilizzare come riferimento primario nell'ambito del presente documento il richiamo alle disposizioni delle Linee guida di Confindustria, ferma restando la costante verifica della compatibilità dei rinvii operati con i corrispondenti principi espressi dal Codice etico di Confcommercio.

[29] La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/01 afferma, a tale proposito: *"L'Ente (…) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'Ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (…) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (…)".*

[30] Linee Guida Confindustria: *"... i requisiti necessari per assolvere il mandato ed essere, quindi, identificata nell'Organismo di Vigilanza voluto dal d.lgs. 231/01 possono essere riassunti in:* ***Autonomia e indipendenza***, ***Professionalità***, ***Continuità di azione.***

[31] Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal d.lgs. 231/01 *"non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'Ente (…). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'Ente"* Confindustria, Linee guida, giugno 2021.

[32] *"Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio Sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per l'organo amministrativo indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni"* Confindustria, Linee guida, giugno 2021.

[33] Nel senso della necessità che il Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina *"dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità..."*, Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

[34] *"La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale"*. Confindustria, Linee guida, cit., giugno 2021.