SAN FRANCESCO S.R.L.

MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

REGISTRO DOCUMENTO		
ATTIVITÀ	**DATA**	**ORGANO**
Prima emissione		CDA

PARTE GENERALE

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 4

1.1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 4
1.2 REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 4
1.3 LE SANZIONI 5
1.4 I DELITTI TENTATI 7
1.5 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ 7
1.6 SOGGETTI APICALI E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE O VIGILANZA ... 8
1.7 DIVERSO REGIME DI ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 9

2. IL MODELLO 231 11

2.1 PREMESSA DI INQUADRAMENTO 11
2.2 PREDISPOSIZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO 231 12
2.3 FINALITÀ DEL MODELLO 231 13
2.4 STRUTTURA DEL MODELLO 231 14
2.5 DESTINATARI E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231 15
2.6 IL MODELLO 231 NEI GRUPPI DI SOCIETÀ 16

3. LA CORPORATE GOVERNANCE DI SAN FRANCESCO S.R.L. 18

3.1 SAN FRANCESCO S.R.L. ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
3.2 SAN FRANCESCO S.R.L S.R.L. E IL GRUPPO OVER**Errore. Il segnalibro non è definito.**
3.3 MODELLO DI GOVERNO SOCIETARIO 18
3.4 L'ASSETTO DI CORPORATE GOVERNANCE 18
3.5 ORGANI E FUNZIONI DI SOCIETÀ 18
3.6 RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETÀ E FIRMA SOCIALE 19
3.7 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI 19
3.8 L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI SAN FRANCESCO S.R.L S.R.L.**Errore. Il segnalibro non è definito.**

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 21

4.1 NOMINA E ASSETTO STRUTTURALE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 21
4.2 CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 21
4.3 REQUISITI SOGGETTIVI DI ELEGGIBILITÀ 22
4.4 VICENDE MODIFICATIVE DEL RAPPORTO 23
4.5 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 24
4.6 COINVOLGIMENTO ODV NELLE SEGNALAZIONI AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023 25
4.7 OBBLIGHI E FLUSSI INFORMATIVI ORDINARI DELL'ODV 27
4.8 GESTIONE DEGLI AUDIT DELL'ODV 28

5. IL SISTEMA SANZIONATORIO 29

5.1 PRINCIPI GENERALI 29
5.2 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E SANZIONI PREVISTE 30

6. IL CODICE ETICO 32

6.1 FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE 32
6.2 PRINCIPI GENERALI (RINVIO) 32
6.3 DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO 35
6.4 OSSERVANZA DEL CODICE ETICO 35

7. ALLEGATI AL MODELLO 231 36

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Alcune tra le più gravi forme di criminalità economica sono oggi manifestazioni di criminalità d'impresa. Il ragguardevole incremento di tale fenomeno ha indotto il legislatore italiano a superare il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, dovendosi ammettere che, ormai, la *societas* può (e spesso vuole) delinquere.

Con l'emanazione del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "**Decreto 231**"), il legislatore ha introdotto nell'ordinamento un complesso ed innovativo sistema sanzionatorio che prefigura, per l'appunto, forme di responsabilità amministrativa degli enti (persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica) per reati commessi nel loro interesse (e/o a loro vantaggio) da soggetti che vi rivestono una posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di quelli.

Affinché l'ente possa essere dichiarato responsabile occorre che il reato commesso sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo e che costituisca espressione della politica aziendale ovvero derivi, quanto meno, da una c.d. "colpa di organizzazione", intesa come mancata adozione di presidi necessari ad evitare che il reato fosse commesso. E in effetti, nella prassi, il naturale ambito di applicazione della responsabilità amministrativa degli enti, che scaturisce dal quadro generale tratteggiato dal Decreto 231, è l'impresa in cui la commissione dei reati derivi non necessariamente da una specifica volontà sociale ma essenzialmente da un difetto di organizzazione o di controllo da parte dei vertici aziendali.

Il Decreto 231, con il suo significativo ed eterogeneo apparato sanzionatorio, assolve senz'altro ad una primaria (ed efficace) funzione di deterrenza. Ma non solo. Il legislatore ha perseguito al contempo il – collegato – obiettivo di favorire attivamente una cultura d'impresa in cui sia forte la vocazione preventiva, tesa a minimizzare il rischio che determinati reati, specificamente previsti, possano essere commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

1.2 REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

La responsabilità amministrativo-da reato (la "**Responsabilità 231**") dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il limite fondamentale consiste nel numero chiuso e tassativo degli illeciti (i c.d. reati-presupposto, di seguito "**Reati 231**") per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere in sede penale ai sensi del Decreto 231.

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il suo patrimonio, la responsabilità dell'ente è stata successivamente estesa – per effetto di autonomi interventi legislativi – a numerosi altri reati e illeciti amministrativi.[1] Alla data di approvazione del presente documento (il "**Modello 231**"), i reati dalla cui commissione può discendere la Responsabilità 231 sono quelli elencati agli articoli da 24 a 25-duodevicies del Decreto 231.[2]

[1] Inoltre, la legge n. 146/2006, pur non operando un'ulteriore modifica nel Decreto 231, ha esteso la responsabilità 231 anche alle ipotesi di commissione dei reati c.d. "transnazionali".

[2] Più analiticamente, si tratta delle seguenti "famiglie" di reati e illeciti amministrativi: (i) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture, frode informatica in danno allo Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24); (ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis); (iii) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter); (iv) concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25); (v) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis); (vi) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1); (vii) reati societari (art. 25-ter); (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione

1.3 LE SANZIONI

A caratterizzare il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto 231 è la previsione di diverse tipologie di sanzioni, volutamente costruite in modo da poter colpire l'ente responsabile non solo sotto il profilo patrimoniale, bensì anche nella propria capacità operativa e di fare *business*. A tal fine, infatti, il Decreto 231 prevede, anche in combinazione tra loro, sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, oltre alla confisca del profitto e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è stabilita per quote (art. 10 Decreto 231), entro il numero di quote minimo e massimo previsto in relazione a ciascun illecito rilevante per il Decreto 231. Nella sua commisurazione il giudice penale determina il numero delle quote (non inferiore a cento e non superiore a mille), tenendo conto della gravità del fatto (valutabile a norma dell'art. 133, comma 1, c.p.), del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il giudice determina, quindi, il valore unitario delle quote (da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00), tenuto conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente destinatario della sanzione, allo scopo di assicurarne l'efficacia (art. 11 Decreto 231).

La sanzione pecuniaria (che, giusto quanto sopra, può arrivare tendenzialmente sino ad un massimo di € 1.549.000,00) può essere ridotta della metà e non può comunque superare € 103.291,00 (art. 12 Decreto 231) se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive

Nel caso in cui l'ente (i) abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale o sottoposti all'altrui direzione (e, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata/agevolata da gravi carenze organizzative),

---

dell'ordine democratico (art. 25-quater); (viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1); (ix) delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies); (x) reati in materia di abusi di mercato (art. 25-sexies); (xi) omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies); (xii) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio (art. 25-octies); (xiii) reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1); (xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies); (xv) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies); (xvi) reati ambientali (art. 25-undecies); (xvii) reati derivanti da impiego di cittadini di paese terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies); (xviii) razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies); (ixx) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies); (xx) reati tributari (art. 25-quinquiesdecies); (xxi) contrabbando (art. 25-sexiesdecies); (xxii) reati contro il patrimonio culturale (25-septiesdecies); (xxiii) riciclaggio, devastazione, saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices).

oppure nel caso in cui (ii) vi sia reiterazione degli illeciti[3] (art. 13 Decreto 231) si applicano, unitamente alla sanzione pecuniaria, anche le seguenti sanzioni interdittive (art. 9 Decreto 231):

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività (solo quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata a prevenire illeciti del tipo di quello commesso);

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

c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione – eventualmente limitato a determinati tipi di contratto – salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

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

e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni[4]; hanno sempre ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e, in base al principio di legalità e tassatività che le contraddistingue, si applicano solamente in relazione ai reati per i quali le stesse sono espressamente previste dal Decreto 231.[5]

Le sanzioni interdittive non si applicano quando l'autore ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo o quando il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità (art. 13Decreto 231). Giova rilevare che, ferma restando l'applicazione delle sanzioni pecuniarie –comunque ridotte nella misura e nei termini stabiliti dall'art. 12 del Decreto– le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni (art. 17 Decreto 231):

- l'ente ha risarcito il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della stessa specie;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La confisca del profitto e la pubblicazione della sentenza

Chiudono il catalogo delle sanzioni previste dal Decreto 231:

- la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18 Decreto 231), che può essere disposta, a spese dell'ente, quando ricorrono gli estremi dell'applicazione di una sanzione interdittiva; e

[3] Si ha reiterazione quando l'ente –già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato– ne commetta un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

[4] Un diverso trattamento sanzionatorio è previsto in caso di responsabilità dell'Ente dipendente dai delitti di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione. In questi casi, la sanzione interdittiva si applica per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette, se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato invece commesso da un soggetto in posizione subordinata.

[5] Le sanzioni interdittive possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare durante la fase delle indagini (art. 45 Decreto 231) quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità a carico dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

- la confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19 Decreto 231), prevista come conseguenza automatica dell'accertamento della responsabilità dell'ente.

1.4 I DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di tentata commissione dei delitti indicati dal Decreto 231, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre 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 Decreto 231).

Quando invece l'ente sia responsabile in relazione ad una pluralità di reati con un'unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo (art. 21 Decreto 231).

1.5 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

Presupposti perché un ente possa incorrere nella Responsabilità 231 (art. 5 Decreto 231), divenendo esposto alle sanzioni pecuniarie (ed eventualmente anche interdittive) previste dal Decreto 231, sono:

- che una persona che riveste posizione apicale all'interno dell'ente ovvero un sottoposto abbia commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231 (agli artt. 24 e ss.);
- che il reato sia stato commesso nell'interesse dell'ente o anche soltanto a suo vantaggio (quando, cioè, dal reato commesso derivi per l'ente medesimo, indipendentemente dalla volontà dell'autore materiale del reato di favorirlo, un oggettivo vantaggio, sia esso patrimoniale –*e.g.* la realizzazione di un profitto– o non economico –*e.g.* una maggiore competitività nel mercato);
- che il reato commesso dalle persone fisiche (soggetti in posizione apicale o sottoposti) costituisca espressione della politica aziendale ovvero derivi, da un sistema in cui possa radicarsi una forma di colpa di organizzazione.

Affinché il reato eventualmente commesso dalla persona fisica (soggetto apicale o sottoposto) possa essere considerato estraneo alla politica aziendale e in alcun modo riconducibile a una c.d. "colpa di organizzazione", il legislatore, con ciò valorizzando la funzione preventiva del Decreto 231, ha previsto forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente, qualora quest'ultimo dimostri, nel caso di reato commesso dal soggetto apicale (art. 6 del Decreto):

a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;

b) che sia stato istituito, all'interno dell'ente stesso, un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di cui al punto precedente;

c) che le persone (soggetti in posizione apicale) abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione dell'ente;

d) che non vi sia stata omessa/insufficiente vigilanza dell'organismo di cui *sub* b).

Nel caso, invece, del sottoposto all'altrui direzione, all'ente non sarà ascrivibile la responsabilità dipendente dal reato da questi commesso, quando il giudice non possa dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di

vigilanza. Inosservanza che si deve in ogni caso ritenere esclusa quando, prima della commissione del reato, l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7 del Decreto).

Requisito indispensabile perché, dall'adozione del Modello, derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente, è che esso venga efficacemente attuato.[6]

In ogni caso non è prefigurabile una responsabilità dell'ente ove la persona fisica che ha commesso il reato (sia essa apicale o sottoposta all'altrui direzione o vigilanza) abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2).

Ove, diversamente, sia riscontrabile un interesse solo "prevalente" nell'autore del reato, o nel terzo, ciò non produce esenzione da responsabilità per l'ente, bensì la riduzione della pena ex art. 12, nonché l'inapplicabilità della sanzione interdittiva ex art. 13 Decreto 231.

La responsabilità amministrativa dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia (art. 8). Inoltre, per gli enti con sede principale in Italia, la responsabilità amministrativa sussiste anche per i reati commessi all'estero da soggetti funzionalmente legati all'ente, purché per non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto (art. 4).

1.6 SOGGETTI APICALI E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE O VIGILANZA

Secondo l'articolo 5 del Decreto 231, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale sopra indicati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza).

Della prima categoria fanno parte i soggetti che svolgono funzioni di vertice riguardanti la rappresentanza, l'amministrazione e la direzione dell'ente (in quest'ultimo caso, anche in una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale). Più specificamente:

- la rappresentanza costituisce la legittimazione ad emettere o a ricevere dichiarazioni negoziali in nome e nell'interesse dell'ente e si può distinguere in rappresentanza legale, quando riguarda l'esercizio della potestà dell'ente, e rappresentanza gestoria quando attenga all'esercizio dell'attività svolta dall'ente.
- L'amministrazione attiene all'attività decisionale delle strategie d'impresa, di disposizione dei beni e di organizzazione degli atti negoziali, e all'esercizio della gestione della società con poteri di iniziativa, organizzazione, decisione e di rappresentanza nella gestione. Il codice civile all'art. 2380-bis prevede che la gestione dell'impresa spetti "esclusivamente agli amministratori, i quali compiono operazioni per l'attuazione dell'oggetto sociale".
- La direzione è attività di attuazione di direttive strategiche e di organizzazione dell'attività.

I soggetti che svolgono che tali funzioni si trovano in posizione c.d. "apicale" all'interno

[6] A tal riguardo, l'art. 7, comma 4 del Decreto 231 prevede: "*L'efficace attuazione del modello richiede: a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".*

dell'ente e, stante il rapporto di immedesimazione organica con esso, ne rappresentano la volontà in tutti i suoi rapporti esterni.

La Relazione ministeriale al Decreto 231[7] esclude i Sindaci dal novero dei soggetti che, formalmente investiti di una posizione apicale, possono commettere illeciti che incardinano la responsabilità amministrativa dell'ente. Tuttavia, tenuto conto del peculiare ruolo che la legge attribuisce al Collegio sindacale, in relazione al compito di controllo di legalità e di vigilanza di cui all'art. 2403 c.c. e a quanto previsto all'art. 2407 del medesimo codice civile, laddove si individua una responsabilità in solido con gli amministratori per i fatti e le omissioni di questi, e considerando altresì il potere di convocazione dell'assemblea di cui all'art. 2406 c.c., si ritiene che il presente Modello debba rivolgersi anche ai Sindaci per i quali è comunque possibile concorrere con gli apicali nella commissione di reati presupposto o agevolarne la commissione.

La seconda categoria di persone, contemplata dall'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto, è invece rappresentata da quelle sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione "apicale".

In detta categoria di persone –che comprende tutti i dipendenti e i collaboratori della società che non siano soggetti apicali nel senso dianzi precisato– rientrano anche i soggetti che occupano nell'organigramma dell'impresa i livelli dirigenziali diretti alla gestione e svolgimento di attività esecutive, in quanto sottoposti in via gerarchica ai soggetti apicali che esercitano, su di essi, l'attività di controllo e di vigilanza.

1.7 DIVERSO REGIME DI ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

La categoria di appartenenza dell'autore della violazione assume un rilievo decisivo in ordine al regime di esclusione della responsabilità dell'Ente. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a) del Decreto 231 (c.d. soggetti apicali), l'ente non ne risponde se prova che (art. 6 Decreto 231):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, il modello di organizzazione e di gestione.
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (ossia l'Organismo di Vigilanza, di seguito "**OdV**");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso di reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (art. 7 del Decreto), sarà invece la pubblica accusa che dovrà dimostrare, al fine della declaratoria della responsabilità dell'ente, che la commissione del reato –attuato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente– è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, fermo restando che la responsabilità dell'ente è in ogni caso esclusa qualora lo stesso, prima della commissione del reato da parte del sottoposto, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'ente risponderà, perciò, non tanto – e nemmeno automaticamente – per la commissione del reato in sé da parte di soggetti cosiddetti "sottoposti", ma per averne acconsentito

[7] V. *ivi*, paragrafo 3.2, lett. a). L'esclusione dei sindaci dal novero dei soggetti apicali era giustificata in virtù del significato che il legislatore ha inteso attribuire al termine "controllo", di cui al sopra citato art. 5, comma 1 lett. a) del Decreto 231, inteso in quanto intimamente connesso alla funzione gestoria, come indice di dominio sull'ente, e non già il controllo esercitato sulla attività di gestione.

indirettamente la commissione, resa possibile da una serie di carenze o di negligenze "a monte" (*e.g.* mancata adozione di misure idonee a scongiurare o limitare il rischio di commissione dei reati da cui dipende la responsabilità amministrativa dell'ente).

L'esenzione da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul Modello, sia che il reato presupposto sia commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato. Se, però, il reato è commesso da un soggetto apicale, l'adozione ed efficace attuazione del Modello 231 non basta ad esimere l'ente dalla responsabilità amministrativa; ad esso si richiede una prova di estraneità al reato più forte, dovendosi dimostrare che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello stesso, ossia superandone con l'inganno tutti gli sbarramenti.

2. IL MODELLO 231

2.1 PREMESSA DI INQUADRAMENTO

Come previsto dal Decreto 231, i Modelli 231 idonei a scongiurare i reati da cui dipende la responsabilità amministrativa degli enti possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria.

Per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e di gestione, SAN FRANCESCO S.r.l (di seguito, la "**Società**") ha espressamente tenuto conto –oltre che delle disposizioni del Decreto 231, della relazione ministeriale accompagnatoria e del regolamento di esecuzione riferiti al medesimo– anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria (2021) e nella giurisprudenza più significativa formatasi in materia.[8]

Tale sistema mira ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite, l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali, la conformità delle operazioni con la legge, nonché con le politiche aziendali, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

A tal fine, la società assicura la necessaria separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo e mira ad evitare situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze e dei ruoli; è in grado di identificare, misurare e monitorare adeguatamente tutti i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti operativi; stabilisce attività di controllo ad ogni livello operativo; assicura sistemi informativi affidabili e idonei a riferire tempestivamente anomalie riscontrate nell'attività di controllo; consente la registrazione di ogni fatto di gestione con adeguato grado di dettaglio.

La società effettua un monitoraggio finalizzato alla prevenzione di rischi connessi a infedeltà dei dipendenti e di quelli derivanti dall'eventuale coinvolgimento dell'ente in operazioni illecite, un monitoraggio sulle attività che possano determinare rischi di perdite risultanti da

[8] Il Modello è stato altresì redatto tenendo in considerazione, *inter alia*, i seguenti provvedimenti legislativi: (1) Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"; (2) Legge 22 maggio 2015, n. 68 "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente"; (3) Legge 27 maggio 2015, n. 69 articolo 12 "Modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari"; (4) Legge 20 novembre 2017, n. 167 articolo 5 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017"; (5) Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"; (6) Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n. 21 "Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103"; (7) Decreto Legislativo 10 aprile 2018, n. 36 "Disposizione di modifica della disciplina del regime di procedibilità per taluni reati in attuazione della delega di cui all'articolo 1, commi 16, lettere a) e b) e 17, della Legge 23 giugno 2017, n. 103"; (8) Legge 9 gennaio 2019, n. 3 "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"; (9) Legge 3 maggio 2019, n. 39 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014"; (10) Legge 21 maggio 2019, n. 43 "Modifica all'articolo 416-ter del codice penale in materia di voto di scambio politico-mafioso"; (11) Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105 "Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica); (12) Legge 19 dicembre 2019, n. 157 "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili"; (13) Legge 14 luglio 2020, n. 75 "Attuazione della Direttiva (UE) 2017/1371, relativi alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante in diritto penale"; (14) D.lgs. 184/2021 in materia di reati concernenti strumenti di pagamento diversi dai contanti; (15) D.lgs. 195/2021 in materia di lotta al Riciclaggio; (16) Legge 283/2021 in materia di reati informatici; (17) Legge 22/2022 in materia di delitti contro il patrimonio culturale; (18) Legge 137/2023 recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione.

errori o da inadeguatezza dei processi interni, delle risorse umane e dei sistemi informativi oppure derivanti da eventi esterni.[9]

La commissione di illeciti penalmente rilevanti ai sensi del Decreto 231 può arrecare danni rilevanti alla Società sia in termini di declaratorie di responsabilità della Società che di assoggettamento della stessa a sanzioni amministrative, pecuniarie o restrittive, e civili. La Società quindi, al fine di attuare efficacemente il Modello 231, ha previsto, nella parte speciale del medesimo, specifici protocolli di comportamento e controllo, in sinergia con le procedure e le politiche aziendali, per ciascun processo sensibile al rischio di commissione di illeciti penalmente rilevanti da parte dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti o di chi svolga, anche solo di fatto, funzioni per conto della Società.

Tutti i destinatari dei protocolli, procedure e *policies* adottate dalla Società sono tenuti, con riferimento al relativo oggetto e ambito di applicazione, a conformarsi in ogni momento alle loro prescrizioni nonché alle norme di legge e di regolamento applicabili ed al Codice Etico aziendale. Nessun soggetto operante all'interno della Società dovrà poter giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle disposizioni aziendali rilevanti.

Qualsivoglia condotta non conforme non potrà ritenersi attribuibile alla Società o svolta per suo conto o interesse, sarà qualificata come inadempimento grave del rapporto di lavoro o altro rapporto contrattuale con la Società e sarà assoggettata alle sanzioni disciplinari applicabili, ivi incluso, ove ne ricorrano i presupposti, il licenziamento per giusta causa.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello 231 rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'OdV (per come *infra* descritta, v. paragrafo 4) ed ha lo scopo di garantire l'effettività del modello stesso.

La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce ai sensi dell'art. 6 comma 1 lettera e) del Decreto 231, un requisito essenziale del modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società. L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

La violazione del presente Modello 231 da parte del personale costituisce illecito sanzionabile. Inoltre, in attuazione dei principi espressi nel Modello, è illecito sanzionabile al dirigente la mancata vigilanza sulla corretta applicazione dello stesso da parte dei dipendenti. Tutti i comportamenti sopra descritti costituiscono illeciti tali da giustificare, nei casi più gravi, il recesso datoriale dal vincolo contrattuale. La Società provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'adozione degli opportuni provvedimenti in conformità a quanto stabilito nel vigente CCNL e, dove rilevante, nel Modello 231.

2.2 PREDISPOSIZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO 231

La società, pur disponendo di un sistema di regole coerente e funzionale (oltre che alle finalità per cui è stato creato, anche, in astratto, alla prevenzione dei reati che potrebbero essere commessi nel suo interesse o a suo vantaggio), ha ritenuto conforme alle proprie politiche

[9] La società, anche attraverso il presente Modello 231, si è dotata di un sistema di controlli interno che permette di (i) organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe; (ii) regolamentare e documentare le attività che si svolgono all'interno della società; (iii) gestire i rapporti tra i vari attori del sistema dei controlli interni; (iv) disciplinare i flussi informativi fra le diverse funzioni aziendali.

aziendali procedere all'adozione di un Modello 231 che risponda alle finalità e alle più incisive prescrizioni per esso espressamente richieste dal Decreto 231. Tale iniziativa è stata assunta, peraltro, nella convinzione che rappresenti anche un valido strumento di sensibilizzazione per tutti vertici, i dipendenti e i collaboratori della Società nonché per tutti gli altri soggetti, a diverso titolo con la stessa cointeressati/coinvolti (ad esempio clienti, soci, fornitori, *partners*), affinché seguano, nell'ambito delle proprie attività, comportamenti ispirati alla trasparenza, correttezza gestionale, fiducia e cooperazione.[10]

Contestualmente all'approvazione del Modello 231 da parte del Consiglio di amministrazione della società, viene nominato l'Organismo di Vigilanza in attuazione di quanto previsto dal Decreto 231, avente i requisiti di professionalità, indipendenza e continuità d'azione e con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sulla osservanza del presente documento, nonché di curarne l'aggiornamento, come meglio descritto nei paragrafi successivi.

Nella fase prodromica alla redazione del Modello, sono state individuate le specifiche aree di rischio, ovvero quelle in cui l'attività societaria può presentare rischi di commissione di illeciti. L'identificazione e analisi dei rischi è stata svolta mediante un'attività di valutazione effettuata con i responsabili ed ha portato allo sviluppo di un documento in cui sono state mappate tutte le aree di rischio e le relative attività sensibili.[11]

Il Modello costituisce atto di emanazione del vertice aziendale, nella sua collegialità. Anche l'aggiornamento del Modello sarà curato dal Consiglio di Amministrazione, di concerto, in collaborazione e su proposta dell'Organismo di Vigilanza. La valutazione di aggiornamento del documento dovrà essere effettuata in ogni caso, ove, in via esemplificativa:

- si sia verificata una modifica dell'assetto societario o di svolgimento dell'attività d'impresa;
- sia intervenuta un'innovazione o modifica normativa;
- si riscontrino carenze nel Modello 231 stesso che necessiti di integrazioni;
- emergano nuove aree di rischio o variazioni in quelle già oggetto di valutazione.

2.3 FINALITÀ DEL MODELLO 231

Il Modello 231 predisposto dalla Società si prefigge lo scopo di affermare e diffondere una cultura di impresa improntata: A) alla *legalità,* poiché nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'interesse o vantaggio della Società, può ritenersi in linea con la politica adottata; B) al *controllo* che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

[10] Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, disposizioni, procedure, protocolli, policy, organizzative, gestionali e di controllo che danno vita al Modello, alla luce delle considerazioni che precedono, ha predisposto e adottato. In particolare, attraverso l'individuazione delle c.d. "aree a rischio", di cui sopra, ovvero delle attività o funzioni aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati ex D.lgs. n. 231/2001, la società è in grado di commisurare i presidi da adottare con l'obiettivo di garantire che i rischi di commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente siano ridotti ad un "livello accettabile", tenendo presente che, nella migliore e più riconosciuta pratica aziendalistica, all'interno di un soggetto imprenditoriale, il rischio è universalmente ritenuto accettabile fin quando il costo stimato dei controlli necessari per prevenirlo del tutto, risulta inferiore al valore della risorsa da proteggere. Nel caso specifico, la soglia di accettabilità adottata al fine della redazione del Modello è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Tale scelta, in conformità con quanto espresso dalle diverse linee guida elaborate e codificate, appare in linea con la prevista esenzione della responsabilità dell'ente in caso di elusione fraudolenta del Modello (cfr. art. 6, comma 1, lett. c, del Decreto 231).

[11] I risultati ottenuti nell'attività di *assessment* sono riportati nell'apposito Allegato 2 al Modello 231 (*i.e.* Documento di *risk assessment*), e la relativa metodologia illustrata in apertura della parte speciale di quest'ultimo.

Il Modello 231 realizzato integra così, completandolo, un efficace sistema generale di controllo preventivo, le cui componenti essenziali sono (o discendono da):

1) un sistema organizzativo formalizzato con specifico riferimento alle attribuzioni di funzioni**,** responsabilità e linee di dipendenza gerarchica, in cui sono identificate le figure apicali e la loro autonomia decisionale;
2) una separazione e contrapposizione di funzioni, punti di controllo manuali ed informatici, abbinamento di firme e supervisione delle attività dell'ente;
3) un sistema di poteri autorizzativi e di firma formalizzati e coerenti con le funzioni e le responsabilità interne dell'ente ricoperte dai soggetti apicali;
4) uno stato di verificabilità, tracciabilità e congruità di ogni operazione dell'ente implicante rapporti economici e giuridici con soggetti terzi;
5) un'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello 231;
6) un Organismo di Vigilanza apposito i cui principali requisiti sono: autonomia ed indipendenza, professionalità, continuità di azione;
7) un obbligo da parte delle funzioni interne dell'ente, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche);
8) una definizione di un sistema di informazione e comunicazione al personale e sua formazione;
9) una presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
10) adozione di un Codice Etico e sua diffusione a tutti i livelli dell'organizzazione, contenente disposizioni e principi idonei ad improntare a legalità, correttezza e trasparenza tutte le attività e le relazioni della Società, tanto all'interno quanto nei rapporti con i terzi.

2.4 STRUTTURA DEL MODELLO 231

La struttura del Modello 231 (comprensivo dei relativi allegati) si articola in due parti:

- una Parte Generale, in cui sono riportati i tratti normativi essenziali del Decreto 231, le componenti fondamentali del Modello 231 (tra cui l'Organismo di Vigilanza), il sistema sanzionatorio, nonché l'assetto di *corporate governance*;
- una Parte Speciale in cui sono descritti e analizzati gli aspetti specifici delle attività societarie, dei rischi-reato a queste associabili e dei presidi di controllo vigenti. Tali sono:
    a) le fattispecie di illecito cui si applica il Decreto 231 (v. **Allegato 1** del Modello 231);
    b) i processi, le aree a rischio e le attività sensibili, con i relativi principi di controllo e di comportamento cui devono attenersi tutti i soggetti che operano in Società (v. **Parte Speciale** del Modello 231);
    c) la mappatura dei rischi (v. **Allegato 2** del Modello 231) potenzialmente configurabili in relazione ai processi, aree di rischio e attività sensibili, tenuto conto della specifica organizzazione e operatività della Società.

Benché in esso soltanto richiamato, costituisce parte integrante del Modello 231 altresì il Codice Etico, adottato dalla Società per improntare il proprio agire ai principi di legalità, trasparenza e rispetto delle regole, oltre che a salvaguardia della propria reputazione e immagine.

2.5 DESTINATARI E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, la società assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso a tutti i livelli aziendali all'interno della propria organizzazione, determinando in tutti coloro che, in particolare, operano in nome e per conto dell'ente nelle "aree a rischio" la consapevolezza che, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello 231, si commette un illecito passibile di sanzioni.

Tale opera di divulgazione e di sensibilizzazione è altresì rivolta 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 con essa intercorrenti. Per quanto detto, destinatari del Modello 231 sono:

- le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti (c.d. apicali) di cui ai punti precedenti;
- tutti coloro che, più in generale, operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi dell'ente, pur non avendo un rapporto organico con essa.

Diffusione del Modello 231 all'interno dell'organizzazione

Il Modello 231 è reso disponibile a tutto il personale della Società e pubblicato sul sito aziendale.

L'attività di comunicazione (a mezzo di circolare interna) e di formazione, differenziata e graduata in relazione alle mansioni esercitate, è improntata a principi di completezza, chiarezza, accuratezza, accessibilità, continuità e tempestività. Tali attività sono supervisionate dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere le iniziative per la diffusione e comprensione del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi ivi contenuti.

Diffusione del Modello 231 nei rapporti con i terzi

Con specifico riferimento alla diffusione del Modello nell'ambito dei rapporti con i terzi, ogni contratto stipulato dalla Società con fornitori di beni o servizi (anche infragruppo) deve prevedere, in capo al fornitore, l'impegno o, nel caso in cui il fornitore sia una persona giuridica, la garanzia che i propri amministratori e dipendenti si impegnino:

- a rispettare la normativa applicabile e a non commettere reati;
- a rispettare i principi del Modello 231 (che saranno portati dalla Società a conoscenza del fornitore nelle modalità più opportune – *e.g.* mediante pubblicazione sul sito aziendale o accludendolo nella documentazione contrattuale);
- a ottemperare a eventuali richieste di informazioni da parte dell'OdV della Società;

Negli stessi contratti dovrà quindi prevedersi la facoltà per la Società di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es., risoluzione del contratto, applicazione di penali,

ecc.), laddove sia ravvisata una violazione di detti impegni e garanzie.

Su proposta dell'OdV, seguita da approvazione del CdA, potranno essere istituiti appositi criteri per la selezione di consulenti e *partner* coi quali la società intenda addivenire a una qualunque forma di *partnership*, rapporto di collaborazione o porre in essere operazioni in "aree di attività a rischio" di commissione dei reati ed illeciti di cui al Decreto 231.

2.6 IL MODELLO 231 NEI GRUPPI DI SOCIETÀ

È opportuno che l'attività di organizzazione per prevenire reati-presupposto della Responsabilità 231 tenga conto di alcuni accorgimenti nel caso dei gruppi societari[12], al fine di bilanciare, da un lato, l'autonomia delle singole società e, dall'altro, l'esigenza di promuovere una efficace politica contro la criminalità di impresa.

Innanzitutto, la società, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto 231, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di valutazione e gestione dei rischi e di predisposizione e aggiornamento del proprio Modello 231.

Tale attività potrà essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della *holding* in funzione dell'assetto organizzativo e operativo. Tuttavia, ciò non dovrà determinare una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello 231.[13]

L'adozione da parte della società di un proprio autonomo Modello 231 determina due fondamentali conseguenze:

- consente di elaborare un Modello 231 realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa, requisito necessario affinché allo stesso sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'articolo 6 del Decreto 231;
- conferma l'autonomia della società e, perciò, ridimensiona il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

Inoltre, è opportuno che la società nomini un proprio Organismo di Vigilanza. È comunque auspicabile che tra gli Organismi di Vigilanza delle società si sviluppino rapporti informativi, organizzati in base a tempistiche e contenuti tali da garantire la completezza e tempestività delle notizie utili ai fini dell'attività degli organi di controllo.

È opportuno anche che la controllante, in seno al proprio Modello 231, delinei regole specifiche per la correttezza e la trasparenza nei rapporti con le controllate.

---

[12] Il gruppo di società consiste in un'aggregazione di imprese formalmente autonome e indipendenti l'una dall'altra ma assoggettate tutte ad una direzione unitaria. Si presume (salvo prova contraria) che l'attività di direzione e coordinamento di società sia esercitata dalla società o ente che le controlla: *a)* in quanto dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'Assemblea ordinaria ovvero dei voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante; *b)* in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa (art. 2359 c.c.). Nel Decreto 231 non vi sono disposizioni che disciplinino, o prendano in considerazione la responsabilità degli enti nell'ambito di un contesto di gruppo. Le linee Guida di Confindustria (2021) sottolineano come, non essendo il "Gruppo" a sua volta un ente, non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati all'art. 1 del Decreto 231. Pertanto, non si può affermare una responsabilità diretta *del* gruppo ai sensi del decreto 231. Al contrario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa: è dunque più corretto parlare di responsabilità da reato *nel* gruppo.

[13] Ad esempio, si potranno definire canali di comunicazione, anche mediante flussi informativi statistici tra società del gruppo, riguardanti lo stato di attuazione del sistema adottato ai sensi del decreto 231, eventuali violazioni del modello e sanzioni applicate, aggiornamenti dei modelli effettuati a seguito di nuovi reati-presupposto rilevanti. La capogruppo potrebbe altresì promuovere lo scambio di informazioni tra organi e funzioni aziendali, ovvero l'aggiornamento nel caso di novità normative o modifiche organizzative che interessino l'intero gruppo.

In particolare, l'attività di direzione e coordinamento deve svolgersi attraverso comunicazioni rese in forme ufficiali, così da essere successivamente ricostruibili, se necessario.

Allo stesso modo, i servizi eventualmente forniti o richiesti alle controllate devono risultare da accordi infra-gruppo formalizzati, la cui esecuzione deve in ogni momento improntarsi ai principi di trasparenza e corretta gestione finanziaria, commerciale e contabile.

3. LA CORPORATE GOVERNANCE DI SAN FRANCESCO S.R.L.

3.1 SAN FRANCESCO S.R.L.

SAN FRANCESCO S.r.l è una società a responsabilità limitata il cui oggetto sociale è costituito dalla gestione di comunità terapeutiche riabilitative, assistenziali, psichiatriche, case di cura, RSA, anche in regime di convenzione.

La società è detenuta al 100% da Domus Holding S.r.l. ed è parte del Gruppo Over.

3.2 SAN FRANCESCO S.R.L. E IL GRUPPO OVER

Come anticipato, SAN FRANCESCO S.r.l è posseduta al 100% dalla società Domus Holding S.r.l. ed è parte del Gruppo Over con sede legale in Milano, via Cappuccini, n.5.

3.3 MODELLO DI GOVERNO SOCIETARIO

La struttura societaria di SAN FRANCESCO S.r.l. affida:

- al Consiglio di Amministrazione (composto da 2 membri), la supervisione strategica;
- ai Consiglieri delegati, la gestione nelle specifiche aree (e con i poteri) di competenza;

La Società ha nominato un revisore per la revisione legale dei conti.

3.4 L'ASSETTO DI *CORPORATE GOVERNANCE*

Lo statuto sociale individua le seguenti funzioni di *governance*:

- l'Assemblea dei soci (anche se la società ha un socio unico);
- il Consiglio di amministrazione (attualmente, composto da due amministratori);
- i Consiglieri delegati.

3.5 ORGANI E FUNZIONI DI SOCIETÀ

La *corporate governance* della Società, conformemente allo Statuto, è strutturata come di seguito sinteticamente riepilogato.

Assemblea dei soci

Delibera in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge e secondo le modalità previste dagli articoli dello Statuto.

Consiglio di Amministrazione

È investito dei più ampi poteri per la gestione, ordinaria e straordinaria, della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge e dallo Statuto – all'assemblea.

Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono riservate alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione le materie indicate dallo Statuto.

Il Consiglio è composto da un numero di Amministratori che consta di 2 membri.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario ed il buon funzionamento del Consiglio di Amministrazione, garantisce l'efficacia del dibattito consiliare, adoperandosi affinché le deliberazioni adottate siano il risultato di un'adeguata dialettica e del contributo consapevole e ragionato di tutti gli amministratori.

Garantisce altresì l'equilibrio di poteri rispetto agli altri amministratori delegati. Il Presidente provvede affinché a tutti gli amministratori siano assicurate le prerogative dell'"*agire in modo informato*". Egli convoca con ordine del giorno il Consiglio di amministrazione e ne coordina i lavori.

Amministratori delegati

Gli Amministratori delegati sono investiti dei poteri di gestione ordinaria e straordinaria della società, nei limiti delle deleghe a ciascuno attribuite e per gli specifici ambiti di competenza in essi indicati, ad eccezione di quelli che spettano al Consiglio di Amministrazione.

Gli Amministratori delegati hanno la legale rappresentanza della Società nei limiti e per gli effetti previsti nelle deleghe e/o procure agli stessi conferite.

Organo di controllo

Attualmente la Società non dispone di un Organo di Controllo interno.

L'Organo di controllo, se presente, vigila sull'osservanza della normativa, anche regolamentare e statutaria, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza e concreto funzionamento dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società.

Società di revisione

Alla società di revisione è attribuito il compito di controllo contabile della Società e di audit.

La Società si avvale di una società di revisione esterna.

3.6 RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETÀ E FIRMA SOCIALE

La rappresentanza della Società nei confronti dei terzi ed in giudizio (sia in sede giurisdizionale che amministrativa) nonché la firma sociale libera competono al presidente del Consiglio di Amministrazione e agli Amministratori delegati, nei limiti dei poteri loro conferiti.

3.7 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il sistema dei controlli interni è costituito dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle politiche e delle procedure che mirano ad assicurare, nel rispetto della sana e prudente gestione, il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza nei processi aziendali, a salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni aziendali e delle procedure informatiche;
- conformità delle operazioni con la legge e la normativa applicabile nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne adottate dalla Società;
- verifica dell'attuazione delle strategie e delle politiche aziendali.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 NOMINA E ASSETTO STRUTTURALE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza agli articoli 6 e 7 del Decreto 231/2001 il compito di vigilare continuativamente sull'idoneità e efficacia del Modello 231, sulla sua osservanza, nonché di curarne l'aggiornamento, è affidato ad un organismo della società – l'Organismo di Vigilanza – dotato, perciò, di autonomi poteri di iniziativa e di controllo la cui attribuzione si basa sul riscontro dei requisiti di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni nonché dei requisiti di professionalità e onorabilità.

La Società ha affidato l'incarico di controllare la corretta applicazione del Modello 231 ad un OdV in forma monocratica, al quale sono stati affidati compiti di vigilanza, inclusa la rilevazione della necessità di aggiornamento del Modello 231 in ragione di mutamenti normativi e/o organizzativi idonei compromettere la sua idoneità a perseguire gli obiettivi per cui è adottato.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che, in sede di nomina, deve dare atto della valutazione della sussistenza dei requisiti di professionalità e onorabilità dei suoi membri. La rinuncia dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in ogni momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto con le motivazioni che l'hanno determinata.

La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dalla Società nella misura di tre anni ed è rinnovabile.

Le caratteristiche organizzative e strutturali dell'OdV (tra le quali, modalità di nomina, durata in carica, riunioni, voto e delibere, ecc.) sono precisati, da ultimo, nel Regolamento interno dell'OdV, che ne disciplina in concreto anche gli aspetti relativi al proprio funzionamento.

4.2 CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di poter svolgere i compiti normativamente previsti, l'Organismo di Vigilanza opera con autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

L'autonomia dell'organismo nel suo complesso si afferma attraverso la sua professionalità, in relazione alle mansioni affidategli e alla concreta autonomia ed effettività dei poteri attribuiti.

L'OdV deve essere svincolato da riporti funzionali od autorizzativi ed estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici apicali.

L'indipendenza, benché non indicata espressamente dal Decreto, si ricava, in via ermeneutica dal principio di effettività del controllo, giacché tale requisito sembra assurgere a condizione necessaria di non soggezione ad alcun vertice aziendale.

L'assenza di condizioni di "soggezione" nei confronti dei vertici operativi della società, da una parte, ed il mancato svolgimento di funzioni operative, dall'altra, sono elementi essenziali e concorrenti per lo svolgimento di un controllo penetrante sull'efficace attuazione del modello.

I compiti dell'OdV – che opera sempre su un piano di imparzialità – sono dunque esclusivamente di vigilanza e controllo e la deliberazione del CdA che lo nomina gli attribuisce i relativi poteri proprio affinché esso li possa esercitare con indipendenza nei confronti di tutte le funzioni della società.

Autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite:

- dal posizionamento indipendente all'interno della struttura organizzativa aziendale;
- dal possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità;
- dalle linee di riporto verso il Vertice aziendale attribuite all'OdV;
- dalla insindacabilità delle attività poste in essere dall'OdV;
- dall'autonomia nello stabilire le proprie regole di funzionamento attraverso un Regolamento;
- dal budget idoneo per l'assunzione di decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni e utilizzabile in autonomia, senza necessità di ulteriori autorizzazioni;
- dai liberi e continui poteri di iniziativa, che è in ogni caso autodeterminata dall'Organismo medesimo per l'espletamento dei compiti di vigilanza assegnati dalla legge, e che rimane sottratta ad ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque esponente del soggetto vigilato ed in particolare del Consiglio di Amministrazione.

Il requisito di professionalità va considerato intimamente connesso con l'autonomia, nel senso che la mancanza ovvero carenza di professionalità pregiudica inevitabilmente l'autonomia di giudizio. La professionalità, intesa come un insieme di specifiche competenze tecnico-professionali (di indagine, di ispezione, giuridiche, di analisi e di valutazione dei rischi) adeguate alle funzioni che l'organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere, è assicurata dalle specifiche competenze, come sopra specificate, dei membri che ne fanno parte.

4.3 REQUISITI SOGGETTIVI DI ELEGGIBILITÀ

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità. Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dell'OdV:

- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice Civile[14];
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della Legge 27.12.1956, n. 1423 o della Legge 31.5.1965, n. 575 (oggi, D.lgs. 159/2011), salvi gli effetti della riabilitazione;
- avere riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
    a) per uno dei delitti previsti dal Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (ex Legge Fallimentare), oggi Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (i.e. D.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14);[15]
    b) per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);

[14] Articolo 2382 Codice Civile: «Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi».

[15] Così come successivamente modificato e integrato dai seguenti provvedimenti legislativi: l D.L. 29 dicembre 2022, n. 198, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 febbraio 2023, n. 14; D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 aprile 2023, n. 41, e dal D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36.

c) per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;

d) per un delitto contro la Pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;

e) per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento.

- avere riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto 231;
- essere destinatario di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per i reati/illeciti previsti dal Decreto 231;
- avere svolto funzioni di amministratore esecutivo, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale Organismo di Vigilanza, in imprese:

  a) sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

  b) operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria.

4.4 VICENDE MODIFICATIVE DEL RAPPORTO

Revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza può essere revocato, con apposita deliberazione, dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa, sentito l'Organo di controllo. Per giusta causa di revoca deve intendersi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- omessa o insufficiente vigilanza, in analogia con la fattispecie prevista dall'art. 6, comma 1 lett. b) del Decreto 231, risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della società, ai sensi del Decreto 231, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento") ai sensi degli artt. 444 e ss. del Codice di Procedura Penale;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità d'azione" propri dell'OdV. In ogni caso, i provvedimenti/disposizioni di carattere organizzativo che riguardino l'OdV (*e.g.* cessazione del rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari) sono portate all'attenzione del Consiglio di Amministrazione;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne verifichino l'indipendenza e l'autonomia;
- assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'Organismo di Vigilanza, a seguito di rituale convocazione.

Sospensione dell'Organismo di Vigilanza

Costituisce causa di sospensione dalla funzione di OdV l'accertamento, successivo alla nomina,

di aver rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ex art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto 231, per illeciti commessi durante la carica.

L'OdV deve comunicare al CdA, sotto piena responsabilità, il sopravvenire della causa di sospensione di cui sopra. Il CdA, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi della suddetta causa, provvede a dichiarare la sospensione dell'OdV.

La decisione sulla eventuale revoca deve essere oggetto di deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organo di controllo (ove previsto). L'OdV non revocato è reintegrato nel pieno delle sue funzioni.

Temporaneo impedimento dell'Organismo di Vigilanza

Nel caso in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, all'OdV di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia e indipendenza di giudizio, l'OdV stesso è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e – qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi – la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal convocare sedute dell'organismo, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protraggano per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'OdV.

Nel caso di temporaneo impedimento o in ogni altra ipotesi che determini l'impossibilità di convocare una riunione, il CdA potrà provvedere alla nomina di uno o più membri nel corso della prima seduta utile, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

Resta salva la facoltà del CdA, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, di addivenire alla revoca dell'OdV.

Recesso dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso che avrà effetto tre mesi dopo la ricezione, da parte del CdA, della relativa comunicazione scritta.

Entro il termine di tre mesi, il CdA si impegna a nominare un nuovo OdV in sostituzione dell'Organismo che ha esercitato il diritto di recesso. Fino alla nomina del nuovo OdV, l'OdV che ha esercitato il diritto di recesso deve continuare ad operare nel rispetto delle disposizioni del Modello 231 e del proprio regolamento interno.

4.5 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza ha come principali referenti il CDA ed il suo Presidente. Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV potrà comunque essere coadiuvato dalle figure direttive presenti all'interno della Società.

All'OdV della Società sono affidate le mansioni di vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231 da parte di amministratori, rappresentanti e dipendenti e verificarne l'adeguatezza ai fini della prevenzione dei Reati 231.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati.

È compito dell'OdV:

- verificare il rispetto delle prescrizioni previste dal Modello e dalle procedure, basandosi su un'analisi dei potenziali rischi-reato previsti dal D.lgs. 231/2001, strutturata in conformità ai processi aziendali coinvolti ed alle procedure attivate per la gestione del modello 231;
- garantire nel tempo l'efficacia del Modello 231 segnalando tempestivamente al Consiglio di Amministrazione tutti gli aggiornamenti che risultassero necessari a seguito delle attività ispettive svolte in azienda, di significative variazioni organizzative, di modificazioni legislative ed in generale di qualunque avvenimento che ne suggerisca un aggiornamento;
- garantire all'interno dell'organizzazione la necessaria consapevolezza sui principi adottati, attraverso l'organizzazione di sessioni di formazione ed altri strumenti di comunicazione;
- Segnalare le eventuali azioni correttive necessarie sulle procedure adottate, sui processi e sull'organizzazione posta a presidio di essi, alla luce dei risultati degli audit effettuati;
- Ricevere, in conformità alle disposizioni di cui *infra* (v. paragrafo 4.6) le segnalazioni relative a violazioni (anche potenziali) del Modello 231 e/o delle procedure, e proporre l'adozione di opportuni provvedimenti disciplinari per i responsabili;
- Relazionare semestralmente il Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, sugli esiti degli audit effettuati e sui programmi che intende adottare nel futuro;
- emanare pareri quando previsto dalle procedure;
- ricevere segnalazioni in ordine all'adozione di determinati atti o modalità operative quando previsto dalle procedure.

A tal fine dovranno essere portati a sua conoscenza:

- Il presente Modello organizzativo in versione integrale, comprensivo di tutta la documentazione realizzata a supporto del Modello stesso, che riassume le procedure seguite per l'analisi e l'individuazione dei processi sensibili;
- il sistema delle deleghe adottato;
- il Codice Etico e qualsiasi altra documentazione relativa all'operatività aziendale che sia rilevante ai fini dell'applicazione del Modello 231.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e gli Amministratore Delegati hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha facoltà di richiedere, direttamente ovvero con le diverse modalità previste d'intesa con la Società, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce sono verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti nei medesimi.

L'OdV (come da lettera di nomina che qui s'intende richiamata integralmente) assolve agli obblighi di *reporting* nei confronti del CdA. Inoltre, ogni anno, l'OdV presenta al CdA una relazione in merito allo stato di applicazione e aggiornamento del Modello 231.

4.6 COINVOLGIMENTO ODV NELLE SEGNALAZIONI AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

Il Decreto Legislativo n. 24/2023 ("**Decreto Whistleblowing**")[16], che ha sostituito la precedente Legge n. 179/2017, e che recepisce la Direttiva UE 2019/1937, ha previsto l'obbligo per le società, al ricorrere di determinati requisiti, di prevedere dei canali che consentano la segnalazioni di illeciti che hanno ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali e/o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'organizzazione di appartenenza, garantendo l'assoluta riservatezza sull'identità del segnalante.

Indistintamente, tutti i soggetti cui il presente Modello 231 si rivolge sono, pertanto, tenuti a segnalare tempestivamente informazioni riguardanti (i) violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, nonché (ii) violazioni integranti (o potenzialmente integranti) illeciti penali, civili, amministrativi, oppure costituenti (iii) violazioni di normativa europea (o dei relativi provvedimenti nazionali di recepimento), delle quali siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa e/o comunque in ragione del rapporto di lavoro.

A tal fine, la Società ha adottato una specifica Procedura in materia di whistleblowing ("**Procedura whistleblowing**") per disciplinare le suddette segnalazioni (v. **Allegato 5** al Modello 231).

In particolare, le segnalazioni che riguardano la Società potranno essere inviate attraverso:

1) il canale telematico/piattaforma erogata dal fornitore …. ("**Canale TeamSystem**") adottato da NP Terra del Sole S.r.l., raggiungibile al link….

2) la posta tradizionale, presso la sede della Società, all'attenzione del Referente Interno e/o al Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing;

Le violazioni possono essere segnalate al Referente Interno della Società o ad un altro membro del Gruppo di Lavoro, costituito dal Referente Interno della Società e da almeno un apicale interno della Società.

Nell'eventualità in cui le segnalazioni riguardino violazioni del Modello 231, del Decreto 231, nonché in ogni caso in cui le violazioni siano in grado di impattare sulla tenuta del Modello e dei sistemi di controllo implementati, verrà coinvolto nel Gruppo di Lavoro anche l'OdV.

Inoltre, con riferimento al sistema whistleblowing adottato dalla Società l'OdV:

- verifica periodicamente l'adeguatezza dei canali di segnalazione a consentire la corretta ed efficace segnalazione di reati e irregolarità e ad assicurare la riservatezza dell'identità delle persone coinvolte e la confidenzialità delle informazioni acquisite nel processo;
- partecipa al processo di segnalazione nel caso in cui quest'ultima riguardi violazioni del Modello 231, del Decreto 231, nonché in ogni altro caso in cui le stesse siano in grado di compromettere l'efficacia del Modello 231 stesso, nel rispetto della Procedura whistleblowing adottata;
- vigila sul rispetto del divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Per tutte le informazioni e regole specifiche relative alle segnalazioni, ai canali predisposti dalla Società e alle tutele per i segnalanti e i segnalati, si rimanda alla Procedura whistleblowing. La violazione della Procedura e dei principi ivi contenuti può comportare l'applicazione di

[16] D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali».

sanzioni disciplinari, come dettagliate nella Procedura stessa e nel sistema disciplinare.

4.7 OBBLIGHI E FLUSSI INFORMATIVI ORDINARI DELL'ODV

Oltre alle segnalazioni sopra indicate (che hanno natura eventuale), sussistono gli obblighi di informativa, da e verso l'Organismo di Vigilanza**.**

Ulteriori flussi informativi potranno essere richiesti *ad hoc* mediante comunicazioni e/o disposizioni interne, anche ai fini del coordinamento dei flussi informativi tra le funzioni di controllo e gli organi della Società nell'ambito del sistema dei controlli interni, nonché con riferimento ad ogni evento rilevante ed idoneo ad impattare sulle attività della Società.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza ha diritto di libero accesso presso tutte le strutture e funzioni aziendali, senza necessità di consenso preventivo o preavviso, onde poter ottenere ogni informazione o dato necessario per lo svolgimento dei propri compiti ai sensi del Decreto 231.

Obblighi di informativa verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve ottenere tempestivamente dalle competenti strutture aziendali e societarie, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti informazioni:

- le criticità, anomalie riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al Decreto 231 commessi nell'ambito dell'attività della Società;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto 231 (ad es., provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati di cui al Decreto 231;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo o di eventuali operazioni straordinarie (ad es. scissioni, trasformazioni, fusioni, ecc.);
- gli aggiornamenti del sistema organizzativo e del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluse quelle inerenti al sistema di poteri in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e ambientale);
- le comunicazioni riguardanti aspetti che possono indicare carenze nei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- gli incidenti occorsi sul luogo di lavoro, insieme alla relativa documentazione.

Obblighi di informativa dall'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione della Società la seguente documentazione e le seguenti informazioni:

- i verbali delle riunioni (ordinarie e straordinarie);
- la relazione annuale;

- l'informativa annuale sulla gestione del processo whistleblowing;
- la richiesta motivata di provvedimenti in relazione a specifiche segnalazioni;
- proposta di verifiche in ambiti operativi/materie di rilevanza 231;
- richieste di aggiornamento del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo di controllo della Società la seguente documentazione e le seguenti informazioni:

- i verbali delle riunioni (ordinarie e straordinarie);
- la relazione annuale;
- i documenti e gli atti a richiesta del Collegio o su iniziativa, ove opportuno.

Procedura di gestione dei flussi informativi

Ulteriori flussi informativi rispetto a quelli basilari, indicati sopra, sono stabiliti dall'OdV a sua (ragionevole) discrezione.

I flussi periodici verso l'OdV servono affinché questi sia sempre in condizione di monitorare con efficacia il controllo esercitato dal *management* operativo nei processi in cui esistono rischi di reato. In altri termini, l'OdV deve avere informazioni sufficienti ad esercitare un controllo "di secondo livello". Qualora lo ritenga necessario, l'Organismo ha facoltà di richiedere di propria iniziativa informazioni e documenti tali da permettere verifiche dirette (o controlli di "primo livello") sull'osservanza del Modello 231, sia da parte dei soggetti in posizione apicale, sia da parte dei soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza.

L'inottemperanza a ciascuno degli obblighi di informativa costituisce violazione del Modello 231 e comporta pertanto l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o altre azioni opportune.

4.8 GESTIONE DEGLI AUDIT DELL'ODV

In conformità con i requisiti del Modello 231, l'OdV effettua *audit* periodici, oltre che in caso di eventi o fatti specifici che ne rendano opportuno lo svolgimento anticipato o non pianificato.

L*'audit* prevede la raccolta delle informazioni relative alle attività in corso ed a quelle previste, verifica se le attività oggetto dei processi aziendali possano determinare potenziali comportamenti a rischio dei reati previsti dal Decreto 231 ed in caso affermativo, verifica che esistano presidi e se gli stessi siano adeguati. Verifica, inoltre, che le procedure che compongono il Modello 231 siano conosciute e rispettate nell'ambito dell'organizzazione.

Al termine dell'attività di *Audit* redige una relazione, nella quale sono evidenziate le eventuali carenze e le relative azioni correttive necessarie per adeguarsi al Modello 231.

5. IL SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 PRINCIPI GENERALI

Il Decreto 231 prevede che sia predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231, sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure previste dal Modello 231 è, infatti, indispensabile per garantirne l'effettività.

L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità giudiziaria o amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto 231 ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello 231 sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità giudiziaria o amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Comportamenti che integrano violazioni del Modello 231

Costituiscono violazioni del Modello 231 i comportamenti:

- che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto 231;
- che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto 231, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- non conformi alle Procedure richiamate nel Modello 231 e al Codice Etico;
- non conformi alle disposizioni previste nel Modello 231 o richiamate dallo stesso e, in particolare, non conformi ai presidi di controllo contenuti nella Parte Speciale, nonché ai Protocolli e alle Procedure richiamate dal Modello 231 stesso;
- non collaborativi nei confronti dell'OdV, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione;
- che costituiscono violazione delle misure di tutela del soggetto segnalante all'OdV una violazione o una condotta che possa integrare un reato;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni all'OdV, di una violazione o di una condotta che possa integrare un reato, che si rivelano infondate.

Criteri di valutazione delle violazioni del Modello 231

La gravità delle violazioni del Modello 231 sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo;
- la recidiva, consistente nella ripetuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazioni del Modello nonché nella reiterazione di comportamenti disciplinarmente rilevanti, valutati sia nella loro episodicità che complessivamente (ancorché non sanzionati).

5.2 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E SANZIONI PREVISTE

Il provvedimento disciplinare interno prescinde dall'esito di un'eventuale azione penale non essendovi coincidenza tra comportamenti di inosservanza del Modello 231 e comportamenti che integrano ipotesi di reato ai sensi del Decreto 231. In particolare, si evidenzia che, in ordine alle sanzioni applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio trova la sua fonte primaria di regolamentazione nei relativi CCNL applicabili.

Sanzioni previste nei confronti di Amministratori e Sindaci

La Società valuta con rigore le infrazioni del presente Modello 231 consumate dai vertici aziendali che sono tenuti a rappresentare all'interno e all'esterno l'immagine della Società medesima verso i dipendenti, gli azionisti e gli *stakeholders*.

La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori di correttezza e trasparenza presuppone che tali valori siano innanzitutto rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo tale da costituire esempio e stimolo per coloro che operano a qualsiasi livello nell'interesse della Società.

Il presente sistema sanzionatorio, in ogni caso, non incide su quanto già previsto in materia di responsabilità degli amministratori e sindaci nello svolgimento delle loro funzioni dalla normativa vigente nel Codice Civile, da leggi speciali e, eventualmente, dallo statuto societario. Altresì, è previsto che anche gli amministratori e i sindaci, all'atto della nomina e/o al ricevimento di una copia del Modello 231, debbano sottoscrivere la dichiarazione di conoscenza del suo contenuto, anche in ordine alle previsioni disciplinari ivi dettagliate.

In caso di violazione dei principi di comportamento e delle regole previste dal Modello 231, l'Organismo di Vigilanza, in ragione e in forza del proprio ruolo istituzionale, dovrà darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Ciascun sindaco o consigliere singolarmente, ovvero ciascun organo nel suo complesso potrà provvedere ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, coerentemente alla gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

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

Come misura sanzionatoria massima è prevista la convocazione dell'assemblea dei soci, avente come ordine del giorno (c.d. "O.d.G.") la proposta di revoca dell'incarico e/o la proposta d'esperimento di un'azione di responsabilità.

In ogni caso, resta salva la facoltà per la Società di proporre azione risarcitoria anche laddove, in conseguenza della violazione posta in essere dall'amministratore o sindaco, siano stati emessi dall'autorità giudiziaria nei confronti della Società medesima provvedimenti sanzionatori di natura pecuniaria e/o interdittiva ai sensi del Decreto 231.

Sanzioni nei confronti di Collaboratori, Consulenti e Terzi in genere

L'inosservanza e la violazione dei principi e delle procedure indicate nel Modello da parte dei soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società, può determinare, grazie all'attivazione di opportune clauSole all'interno del rapporto contrattuale sotteso, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta ferma la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza dei detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte dell'autorità giudiziaria delle misure sanzionatorie pecuniarie e/o interdittive previste dal Decreto 231.

La Società, quindi, inserisce nei nuovi rapporti contrattuali, una dichiarazione del contraente, resa anche per conto dei soggetti che con lo stesso a loro volta collaborano, di conoscenza del contenuto del Modello 231, anche in riferimento alle misure disciplinari ivi previste, con esplicita assunzione dell'obbligo al rispetto delle disposizioni in esso contenute, pena la risoluzione del rapporto contrattuale e il risarcimento del maggior danno sofferto dalla Società in ragione del comportamento illecito anche derivante dall'applicazione da parte dell'autorità giudiziaria delle misure sanzionatorie previste dal Decreto 231.

Per i rapporti già in essere alla data di approvazione del presente Modello 231 è prevista, per ciascun contratto in essere, la sottoscrizione di un'apposita clausola integrativa contemplante il contenuto e l'impegno innanzi descritto.

6. IL CODICE ETICO

6.1 FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

Anche in considerazione del fatto che l'adozione di principi di comportamento costituisce uno strumento importante per prevenire la commissione di reati rilevanti ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto, la Società ha adottato il Codice Etico (il "**Codice Etico**") che individua i valori e i principi di fondo cui deve essere ispirata l'attività svolta per conto della Società e che costituisce, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello 231.

Il Codice Etico adottato dalla Società riveste portata generale, prevedendo una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e di cui intende promuovere l'osservanza da parte di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano dentro, per o in nome della Società (i "**Destinatari**").

La Società cura particolarmente la diffusione dei principi contenuti nel Codice Etico e, a tal fine, si preoccupa di consegnarne una copia – o un suo estratto – a ciascun membro del personale. Si ricorda che l'inosservanza dei principi contenuti nel Codice Etico può comportare l'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra indicate.

Nel Codice Etico di cui la Società è dotata, è previsto che la stessa operi nell'esclusivo interesse dei suoi *shareholders*, impegnandosi a svolgere la propria attività sulla base di principi di onestà, trasparenza e correttezza, indipendenza, obiettività, legalità, professionalità e riservatezza. La Società si impegna, dunque, a svolgere la propria attività in modo professionalmente corretto, astenendosi da comportamenti contrari o non conformi alla Legge o che, in ogni modo, possano ledere o porre il pericolo l'immagine della società.

Per quel che specificamente attiene a trasparenza ed integrità nello svolgimento delle proprie attività e nel raggiungimento degli obiettivi, ciascun destinatario dovrà impegnarsi a tenere una condotta ispirata alla trasparenza ed all'integrità morale e, in particolare, ai valori di onestà, correttezza negli affari, salvaguardia dell'ambiente e buona fede. I Destinatari si impegnano a garantire correttezza, completezza, accuratezza, uniformità e tempestività nella gestione e comunicazione delle informazioni aziendali, evitando pertanto comportamenti ingannevoli da cui si possa trarre indebito vantaggio.

I Destinatari perseguono, nello svolgimento della propria attività lavorativa e/o dell'incarico assegnatogli dalla Società, gli obiettivi e gli interessi generali della Società nel rispetto dei principi di onestà, correttezza e integrità. I rapporti con gli organismi di controllo (Organismo di Vigilanza) e con qualsiasi autorità sono ispirati a principi di trasparenza, completezza, veridicità, lealtà e correttezza delle informazioni che, in nessun caso, in base alla normativa vigente, potranno essere taciute o distorte.

6.2 PRINCIPI GENERALI (RINVIO)

Non discriminazione

Ciascun Destinatario riconosce e rispetta la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo, sia nelle relazioni interne che in quelle esterne alla Società. Ciascun destinatario nello svolgimento delle proprie attività si impegna a rispettare le differenze di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, lingua o diversa abilità; non sono tollerate discriminazioni, molestie o offese sessuali, personali o di altra natura.

Informazioni confidenziali

La Società garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Le informazioni o conoscenze relative a qualsiasi aspetto dell'attività della Società costituiscono una risorsa aziendale e forniscono alla stessa l'opportunità di servire al meglio i clienti e competere con successo nel mercato. Tutte queste informazioni o conoscenze, indipendentemente dalla loro specifica natura, mezzo e forma, che la Società considera "riservate", ovvero "private e non pubbliche", non possono assolutamente essere di dominio pubblico al di fuori della Società e devono essere sempre trattate come "informazioni confidenziali" per la Società stessa. È fatto pertanto specifico divieto ai Destinatari di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale e, quindi, per il loro personale interesse, vantaggio o guadagno. Conseguentemente i Destinatari che hanno accesso alle "informazioni confidenziali" devono proteggere tali informazioni e sono tenuti ad assicurare e garantire la loro sicurezza e salvaguardia. La Società si impegna, altresì, a non divulgare a terzi alcuna informazione privilegiata, salvi i casi in cui tale attività sia normativamente prevista e concessa, a gestire lealmente le risorse finanziarie che le vengano affidate, con l'unico fine di massimizzare il ritorno economico dei singoli investitori, a fornire informazioni chiare, dettagliate ed aggiornate, e, infine e in via generale, a rispettare il Codice Etico e a farlo rispettare a chiunque operi nella o con la stessa.

Riservatezza e privacy

La Società, nel pieno rispetto della normativa in materia di tutela e trattamento dei dati, riserva ai dati personali dei quali venga a conoscenza il trattamento più adeguato volto a tutelare le legittime aspettative degli interessati riguardo alla loro riservatezza, dignità e immagine. Le informazioni in possesso della Società sono trattate dalla stessa nel pieno rispetto della privacy degli interessati. Lo svolgimento delle attività della Società comporta l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la circolazione all'interno e all'esterno della Società di documenti, studi, dati ed informazioni scritte, telematiche e/o verbali riguardanti il *know-how* e le attività della Società. Tali informazioni, acquisite o elaborate dai Destinatari nell'esercizio dei propri compiti, appartengono alla Società e possono essere utilizzate, comunicate o divulgate unicamente nel rispetto degli obblighi di diligenza e fedeltà che derivano dalle norme e dai contratti di lavoro. La divulgazione di informazioni riservate all'esterno della Società, specialmente ai concorrenti, danneggia la posizione competitiva della Società e dei suoi azionisti ed è contraria ai principi sanciti dal Codice Etico.

Rispetto della normativa per la prevenzione del riciclaggio

La Società esercita la propria attività nel pieno rispetto delle norme vigenti in materia di Antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle Autorità competenti. La Società persegue la massima trasparenza nelle transazioni commerciali e predispone gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni della ricettazione, del riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. I Destinatari non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo. I Destinatari devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti commerciali, consulenti e fornitori, al fine di appurare la loro integrità morale, la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi qualunque rapporto d'affari. I Destinatari sono tenuti ad osservare rigorosamente le leggi, le *policies* e le procedure aziendali in qualsiasi transazione economica che li veda coinvolti, assicurando la piena tracciabilità dei flussi finanziari in entrata

ed in uscita e la piena conformità alle leggi in materia di antiriciclaggio.

Regalie a clienti, fornitori e consulenti

Nei rapporti di affari con i clienti, fornitori e consulenti sono vietate donazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, tali da compromettere l'immagine della Società e da poter essere interpretati come finalizzati a ottenere un trattamento di favore che non sia legittimo e/o determinato dalle regole di mercato.

Tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza sul lavoro

La Società considera il perseguimento degli obiettivi di salvaguardia dell'ambiente e di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori come parte integrante della propria attività e come valore strategico aziendale. A tal fine la Società si impegna a: diffondere e consolidare una cultura della tutela dell'ambiente, della sicurezza e salute sul lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari; svolgere una formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita aziendale del dipendente; promuovere e attuare ogni iniziativa diretta a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio l'ambiente, la salute e la sicurezza dei dipendenti, realizzando interventi di natura tecnica e organizzativa, anche attraverso l'introduzione di un sistema di gestione dei rischi della sicurezza delle risorse da proteggere.

Trasparenza della contabilità

La contabilità è rigorosamente improntata ai principi generali di verità, accuratezza, completezza, chiarezza e trasparenza dei dati registrati. Nei loro comportamenti i dipendenti e i collaboratori sono obbligati ad astenersi da qualsiasi atto, attivo od omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi citati oppure le procedure interne che attengono alla formazione dei documenti contabili e alla loro rappresentazione all'esterno. La Società si impegna a garantire la massima trasparenza e correttezza nella gestione delle operazioni con parti correlate, in conformità alle disposizioni delle Autorità. I bilanci della Società rispondono rigorosamente ai principi generali di rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria nel rispetto della vigente normativa. I criteri di valutazione fanno riferimento alla normativa civilistica e agli standard di generale accettazione in materia.

Rapporti con le Autorità di Vigilanza e con la Pubblica Amministrazione

I Destinatari che operano direttamente o indirettamente nell'interesse della Società devono tenere una condotta conforme alla legge e all'etica e si impegnano nella collaborazione, al rigoroso rispetto e scrupolosa osservanza delle prescrizioni e delle regole fissate dalle Istituzioni siano esse di natura pubblicistica o privatistica, dalle Autorità garanti, dagli Organi di Vigilanza preposti al settore di attività dell'Impresa nonché dagli organi della Pubblica Amministrazione. In particolare, per garantire la massima trasparenza dell'operato della Società, tutti coloro che operano direttamente o indirettamente nel suo interesse si impegnano a non ritardare, omettere od alterare qualsiasi legittima comunicazione richiesta dai soggetti sopra indicati.

Rapporti con i partiti politici

La Società, e per essa coloro che operano in via diretta o indiretta nel suo interesse, non finanzia partiti politici o loro rappresentanti o candidati, né in territorio italiano né estero e si astiene

altresì da qualsiasi condotta volta in modo diretto od indiretto ad influenzare o esercitare pressioni nei confronti di tali soggetti. La Società evita altresì di trovarsi in condizione di ricevere direttamente od indirettamente influenza o pressione da tali soggetti.

Rapporti con fornitori e collaboratori

La Società si pone l'obiettivo di approvvigionarsi di prodotti, materiali, opere e servizi alle condizioni più vantaggiose in termini di rapporto qualità/prezzo, coniugando tuttavia tale obiettivo con la necessità di porre in essere relazioni con fornitori che assicurino modalità operative compatibili con il rispetto dei diritti dell'uomo e dei lavoratori, nonché nel rispetto dell'ambiente. In caso di violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona, la Società è legittimata a prendere provvedimenti fino alla risoluzione del rapporto.

Rapporti con la clientela

Nei rapporti con la clientela, e in genere nelle relazioni esterne, i Destinatari, ove direttamente o indirettamente coinvolti in tali rapporti, sono tenuti ad uniformare la propria condotta a criteri di cortesia, collaborazione, correttezza e trasparenza, fornendo, ove richiesto o necessario, complete e adeguate informazioni ed evitando, in ogni circostanza, il ricorso a pratiche elusive, scorrette o comunque volte a minare l'indipendenza di giudizio dell'interlocutore.

Conferimento di incarichi professionali

La Società adotta criteri di conferimento degli incarichi professionali ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

6.3 DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

La Società si impegna a favorire e garantire un'adeguata conoscenza del Codice Etico, divulgandolo nei confronti dei Destinatari mediante apposite ed adeguate attività di informazione e comunicazione. A tal fine, la Società pubblica il Codice Etico sulla rete intranet aziendale e sul sito internet della Società. La Società si impegna inoltre all'aggiornamento dei contenuti qualora esigenze dettate dal variare del contesto, della normativa di riferimento, dell'ambiente o dell'organizzazione aziendale lo rendessero opportuno e necessario.

6.4 OSSERVANZA DEL CODICE ETICO

L'osservanza del presente Codice Etico da parte dei Destinatari ed il loro impegno a rispettare i doveri generali di lealtà, di correttezza e di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede devono considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali anche in base e per gli effetti di cui all'art. 2104 c.c. La violazione delle norme del Codice Etico porta alle sanzioni disciplinari previste nella normativa di settore e dal Modello 231, a seconda della gravità ed eventuali azioni penali e civili. L'osservanza del Codice Etico da parte dei soggetti terzi (ad es. fornitori, consulenti, etc.) integra l'obbligo di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Società. Compete all'Organo di Vigilanza monitorare affinché lo stesso Codice Etico sia di volta in volta adeguato alla normativa vigente.

7. ALLEGATI AL MODELLO 231

ALLEGATO 1	Lista dei reati di cui al Decreto 231
ALLEGATO 2	Documento di *risk assessment*
ALLEGATO 3	Regolamento Organismo di Vigilanza
ALLEGATO 4	Procedura *Whistleblowing*
ALLEGATO 5	Protocolli con tabelle flussi informativi verso l'OdV
ALLEGATO 6	Codice Etico