

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL
DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001,
N. 231**

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della
Società in data 24 febbraio 2016.

Data ultimo aggiornamento 30 Maggio 2019

INDICE

PREMESSA E DEFINIZIONI	2
PARTE GENERALE	5
SEZIONE I	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE.....	5
1.1. <i>Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche</i>	<i>5</i>
1.2. <i>Delitti tentati.....</i>	<i>9</i>
1.3. <i>Vicende modificative dell'Ente.....</i>	<i>9</i>
1.4. <i>Reati commessi all'estero</i>	<i>10</i>
1.5. <i>Le sanzioni</i>	<i>11</i>
1.4. <i>Esenzione dalla responsabilità amministrativa</i>	<i>14</i>
SEZIONE II	15
2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI BURGER KING RESTAURANTS ITALIA	
S.P.A.....	15
2.1. <i>Descrizione della Società.....</i>	<i>15</i>
2.2. <i>Finalità e struttura del Modello</i>	<i>15</i>
2.3. <i>Approccio metodologico seguito nella predisposizione del Modello</i>	<i>17</i>
3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
3.1. <i>Identificazione dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>20</i>
3.2. <i>Cause di ineleggibilità e/o di decadenza</i>	<i>22</i>
3.3. <i>Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>23</i>
3.4. <i>Informativa periodica nei confronti degli Organi Sociali</i>	<i>26</i>
3.5. <i>Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>26</i>
3.6. <i>Doveri di informazione e poteri inibitori in situazioni di urgenza</i>	<i>30</i>
4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO	
AZIENDALE	31
4.1. <i>Comunicazione e formazione del personale.....</i>	<i>31</i>
4.2. <i>Informativa ai Collaboratori Esterni.....</i>	<i>32</i>
5. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	33
5.1. <i>Aspetti generali.....</i>	<i>33</i>
5.2. <i>Sanzioni disciplinari per i Dipendenti (non Dirigenti)</i>	<i>34</i>
5.3. <i>Misure nei confronti dei Dirigenti.....</i>	<i>37</i>
5.4. <i>Misure nei confronti dei componenti degli Organi Sociali</i>	<i>39</i>
5.5. <i>Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>39</i>
5.6. <i>Misure da attuare nei confronti dei Soggetti Terzi Rilevanti</i>	<i>39</i>
5.7. <i>Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (whistleblowing)</i>	<i>40</i>
6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	40

PREMESSA E DEFINIZIONI

Il presente documento disciplina il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il “**Modello**”) adottato da Burger King Restaurants Italia S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

All’osservanza delle disposizioni contenute nel Modello sono tenuti in primo luogo i componenti degli organi sociali, i dirigenti, nonché i dipendenti della Società. Il Modello o sue parti possono trovare inoltre applicazione anche a soggetti legati alla Società da rapporti di lavoro non subordinato, sulla base di apposite clausole contrattuali.

Il presente documento si compone di:

- 1) una **Parte Generale**, che si articola: (i) nella Sezione I a carattere generale, volta a illustrare la funzione e i principi del Modello, nonché i contenuti del Decreto; e (ii) nella Sezione II, che illustra e definisce adozione e contenuti del Modello ed in particolare la metodologia seguita nella predisposizione del Modello, le caratteristiche e il funzionamento dell’organismo di vigilanza, i flussi informativi all’interno della Società, l’attività di formazione e di informazione relativa al Modello, nonché le linee guida del sistema disciplinare;
- 2) una **Parte Speciale**, nella quale sono indicati i “protocolli di controllo” che devono essere osservati al fine di eliminare o, almeno, ridurre ad un livello accettabile il rischio di comportamenti integranti uno dei reati la cui commissione può comportare l’applicazione delle sanzioni previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (i “**Reati Presupposto**”).

Il Modello è infine corredato dai seguenti allegati, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- allegato n. 1: elenco dei Reati Presupposto;
- allegato n. 2: codice etico della Società.
- Schede Tecniche (Mappatura dei rischi potenziali – Aree e Attività Sensibili).

La Società – anche per il tramite dell’organismo di vigilanza di cui al successivo capitolo 3 – sottopone il presente Modello a monitoraggio periodico, al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare la normativa rilevante, nonché l’organizzazione o l’attività della Società stessa.

Nel Modello i termini e le espressioni di seguito elencati, quando riportati in maiuscolo, hanno il seguente significato:

- a) **Allegato**: un allegato del Modello ivi comprese le Schede Tecniche;
- b) **Amministratore**: un componente del Consiglio di Amministrazione;

- c) **Attività Sensibili:** le attività nel cui ambito può essere commesso un Reato Presupposto o che possono essere funzionali alla commissione di un Reato Presupposto;
- d) **CCNL:** i contratti collettivi nazionali di lavoro applicati dalla Società;
- e) **Codice Etico:** il codice etico adottato dalla Società e riportato nell'Allegato n. 2;
- f) **Consiglio di Amministrazione:** il consiglio di amministrazione della Società;
- g) **Collaboratori Esterni:** tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner e i Fornitori;
- h) **Country Manager:** l'Amministratore così individuato a livello di Gruppo;
- i) **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale (ex.: lavoratori coordinati e continuativi e autonomi);
- j) **Destinatari:** i componenti degli Organi Sociali, i Dirigenti i Dipendenti;
- k) **Dipendenti:** i lavoratori della Società aventi un rapporto di lavoro subordinato di natura non dirigenziale con la Società stessa;
- l) **Dirigenti:** i lavoratori della Società aventi un rapporto di lavoro subordinato di natura dirigenziale con la Società stessa;
- m) **D. Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
- n) **Ente:** soggetto sottoposto alla disciplina ex D. Lgs. 231/2001, che si applica agli enti forniti di personalità giuridica, nonché alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica, ad esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale;
- o) **Fornitori:** i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di Partner o di Consulente;
- p) **Incaricato di Pubblico Servizio:** persona fisica che, a qualunque titolo, presta un Pubblico Servizio;
- q) **Linee Guida:** Le Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, per come successivamente aggiornate;
- r) **Modello:** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo;
- s) **Organo di Controllo:** il collegio sindacale o altro organo di controllo, anche monocratico, della Società nominato ai sensi dell'articolo 2477 c.c.;
- t) **Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione e, laddove nominato, l'Organo di Controllo;
- u) **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo interno di controllo della Società, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento;
- v) **Partner:** le controparti contrattuali della Società ovvero i soggetti con i quali la Società addivenga a una qualunque forma di collaborazione qualificata contrattualmente regolata (ex.: franchising, associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia);
- w) **Procedure:** le procedure previste dal Modello o comunque adottate dalla Società al fine di dare attuazione alle disposizioni del Modello;
- x) **Pubblica Amministrazione:** le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni

- universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, nonché il CONI;
- y) **Pubblico Servizio:** attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale;
 - z) **Pubblico Ufficiale:** persona fisica che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. La funzione amministrativa è disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi. A titolo meramente esemplificativo, tenuto conto della casistica giurisprudenziale, sono considerati pubblici ufficiali: il responsabile del procedimento amministrativo, il funzionario della camera di commercio, il giudice, il cancelliere, il custode giudiziario, l'ufficiale giudiziario, il consulente tecnico del giudice, l'esattore di aziende municipalizzate, i consiglieri regionali, provinciali e comunali, i dipendenti dello stato degli Enti territoriali e di altri Enti pubblici, l'ufficiale sanitario, il notaio;
 - aa) **Reati Presupposto:** le fattispecie di reato presupposto alle quali si applicano le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001;
 - bb) **Società:** Burger King Restaurants Italia S.p.A., società iscritta nel registro delle imprese presso la Camera di Commercio Industria e Artigianato di Milano (codice fiscale e partita IVA: 08876390967; numero REA: MI - 2054563);
 - cc) **Soggetti Apicali:** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di un Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente;
 - dd) **Soggetti Sottoposti:** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali;
 - ee) **Soggetti Terzi Rilevanti:** i Collaboratori Esterni e gli altri soggetti terzi che, in forza di apposite clausole contrattuali, sono vincolati al rispetto del Modello o di sue parti;
 - ff) **Sponsorizzazioni Liberalità:** le somme di denaro o i beni, corrisposti - per accrescere o migliorare l'immagine della Società - a titolo di patrocinio o sponsorizzazione in occasione di manifestazioni o iniziative sportive, culturali, fieristiche, artistiche, convegni/congressi, ecc., organizzati o promossi da terzi;
 - gg) **Visita ispettiva:** qualunque accesso presso la sede, gli uffici, i ristoranti, i magazzini o i depositi della Società, da parte di un Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio.

PARTE GENERALE

SEZIONE I

1. **IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE**

1.1. **Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (d’ora innanzi, per brevità, il “**D. Lgs. n. 231/01**” o il “**Decreto**”), si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia (in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Il D. Lgs. n. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (lo/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il singolo reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. L’art. 4 del D. Lgs. n. 231/01 precisa, inoltre, che nei casi ed alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10¹ c.p., sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che

¹ Per maggiore chiarezza nell’esposizione si riportano di seguito gli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.:

Art. 7: Reati commessi all'estero

“E’ punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:

1. delitti contro la personalità dello Stato italiano;
2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;
5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l’applicabilità della legge penale italiana”.

Art. 8: Delitto politico commesso all'estero

“Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell’articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.

Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.

Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E’ altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici”.

Art. 9: Delitto comune del cittadino all'estero

“Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l’ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.

hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D. Lgs. n. 231/01 riguardano:

- a) **l'individuazione delle persone** che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare, possono essere:
- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo (i **"Soggetti Apicali"**);
 - (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (i **"Soggetti Sottoposti"**).

Secondo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formatisi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, ma è sufficiente che tra tali soggetti e l'Ente vi sia un rapporto di collaborazione.

Appare, quindi, più opportuno fare riferimento alla nozione di "soggetti appartenenti all'Ente", dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"².

Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa.

Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.

Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320, 321 e 346-bis."

Articolo 10: Delitto comune dello straniero all'estero

"Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce (...) l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.

Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:

1. si trovi nel territorio dello Stato;
2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;
3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.

La richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322 e 322-bis".

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss.; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.

b) **la tipologia dei reati** previsti e, più precisamente:

- i) **reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione** di cui agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/01, per come modificati dalla Legge n. 69/2015 e dalla legge n.3/2019,
- ii) **delitti informatici e trattamento illecito di dati**, introdotti dall'art. 7 della Legge n. 48/2008, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 24-bis, e modificati dai D.Lgs. n. 7 e 8 del 2016,
- iii) **delitti di criminalità organizzata**, introdotti dall'art. 2, comma 29 della Legge n. 94/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 24-ter, e da ultimo modificati dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236,
- iv) **reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, introdotti dall'art. 6 del D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla Legge n. 409/2001 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-bis, e successivamente modificati dal D.lgs. 125/2016,
- v) **delitti contro l'industria ed il commercio**, introdotti dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-bis.1,
- vi) **reati in materia societaria**, introdotti dall'art. 3 del D. Lgs. n. 61/2002, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-ter, e per come modificati dalla Legge 69/2015, dal D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 e dalla legge n.3/2019,
- vii) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dall'art. 3 della Legge n. 7/2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-quater,
- viii) **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, introdotti dall'art. 8 della Legge n. 7/2006, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-quater.1,
- ix) **delitti contro la personalità individuale**, introdotti dall'art. 5 della Legge n. 228/2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-quinquies, per come modificati dalla L. n. 199/2016,
- x) **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato**, previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al D.Lgs. 58/1998, introdotti dall'art. 9 della Legge n. 62/2005, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-sexies,
- xi) **reati previsti e puniti dagli artt. 589 e 590 c.p., inerenti, rispettivamente, all'omicidio colposo ed alle lesioni colpose gravi o gravissime, qualora siano stati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**, così come introdotti dall'art. 9 della Legge n. 123/2007, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-septies,
- xii) **reati previsti e puniti dagli artt. 648, 648 bis, 648 ter e 648 ter.1 c.p., inerenti, rispettivamente, a ricettazione, riciclaggio ed**

- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, così come introdotti dall'art. 63 del D. Lgs. n. 231/2007, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*octies*, e per come modificato dalla Legge n. 186/2014,
- xiii) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** previsti dalla Legge 22 aprile 1941 n. 633, introdotti dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01, l'art. 25-*novies*,
- xiv) **reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, introdotto dalla Legge n. 116/2009 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*decies*,
- xv) **reati ambientali previsti** e puniti dal D.Lgs. 121/2011 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*undecies*, e per come modificati dalla Legge n. 68/2015,
- xvi) **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, introdotto dalla Legge 109/2012 che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25-*duodecies*, per come modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161,
- xvii) **reati di razzismo e xenofobia**, introdotti nel Decreto dall'art. 5, co. 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167, e da ultimo modificati dall'art. 7, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 1 marzo 2018, n. 21, che ha abrogato l'art. 3, comma 3-*bis* della Legge 654/1975 richiamato dal Decreto (art. 25-*terdecies*)³;
- xviii) **delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** previsti dagli artt. 1 e 4 della Legge n. 401/1989 e inseriti all'art. 25-*quaterdecies* del D. Lgs. 231/2001 dalla Legge 3 gennaio 2019 n. 39;
- xix) **reati aventi carattere transnazionale**⁴, previsti e puniti dagli artt. 416, 416 bis, 377 bis e 378 c.p., dall'art. 74 del D.P.R. 309/1990 e dall'art. 12 del D.Lgs. 286/1998 e dall'art. 291-*quater* D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43, e introdotti dalla Legge 146/2006.

Va inoltre tenuto presente che ai sensi dell'articolo 12 della l. 14 gennaio 2013, n. 9, recante *“Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini”*, gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva sono responsabili, in conformità al Decreto, *“per i reati di cui agli articoli 440, 442, 444, 473, 474, 515, 516, 517 e 517-*quater* del codice penale, commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone:*

³ A norma di quanto disposto dall'art. 8, comma 1, D.Lgs. 1 marzo 2018, n. 21, dal 6 aprile 2018 i richiami alle disposizioni dell'art. 3, comma 3-*bis* della Legge 654/1975, ovunque presenti, si intendono riferiti al reato di *“Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa”* (art. 604-*bis* c.p.)

⁴ Sono considerati transnazionali i reati caratterizzati, oltre dal coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato, dalla presenza di un elemento di internazionalità, che si realizza quando: (i) il reato sia commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, (iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

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

Per una descrizione dei reati presupposto e delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 in caso di loro commissione si rinvia all'**Allegato 1**.

c) l'aver commesso il reato nell'interesse o a "vantaggio" dell'Ente.

In merito, va tenuto in considerazione che, secondo gli orientamenti giurisprudenziali espressi in materia, l'interesse viene definito come la semplice "intenzione" psicologica dell'autore del reato, valutabile *ex ante* dal Giudice. Per vantaggio, invece, si intende qualunque beneficio derivante dal reato commesso, valutabile *ex post* dall'autorità giudiziaria.

d) il non aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In considerazione di quanto indicato ai punti a), b), c) e d) che precedono e che costituiscono i presupposti della responsabilità in commento, la Società ha scelto di predisporre ed efficacemente applicare il Modello, come illustrato al successivo paragrafo 2.

1.2. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. n. 231/2001 (artt. da 24 a 25- *novies*), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. E, invece, esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D. Lgs. n. 231/01).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

1.3. Vicende modificative dell'Ente

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

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. n. 231/01, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'Ente delle sanzioni pecuniarie.

La disposizione in esame, inoltre, rende manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma non solo rispetto a quella dell'autore del reato, ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

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

In merito, il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente;

dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

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

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. n. 231/01 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di Società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs n. 231/2001). L'Ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa, altresì, quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. n. 231/01 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

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

L'art. 31 del D. Lgs. n. 231/01 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

1.4. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. n. 231/01, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. n. 231/01 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/01 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. n. 231/01) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/01;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nelle ipotesi previste dal D.Lgs. n. 231/01 e della L. 146/06 e nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;

che nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto

1.5. Le sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- (a) Sanzione amministrativa pecuniaria;
- (b) Sanzioni interdittive;
- (c) Confisca;
- (d) Pubblicazione della sentenza di condanna.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D. Lgs. n. 231/01, costituisce la sanzione "di base", di necessaria applicazione del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

Con la prima valutazione il Giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall'art. 25-septies "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro" che al primo comma in relazione al delitto di cui all'articolo 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55, 2° comma, D. Lgs. 81/2008 prevede una sanzione pari a **mille quote**), tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37) "sulla base delle

condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (art. 11, 2° comma, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D. Lgs. n. 231/01, al fine di accertare le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, "il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

L'art. 12 del D. Lgs. n. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38)	<ul style="list-style-type: none"> • L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>oppure</i> • Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; <i>oppure</i> • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. •
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; e • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/01 sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Differentemente dalla sanzione amministrativa pecuniaria, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, D. Lgs. n. 231/01, di seguito indicate:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*;
- *“in caso di reiterazione degli illeciti” (id est: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).*

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17, D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“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”*;
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*.

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base degli stessi criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) La confisca

Ai sensi dell'art. 19, D. Lgs. n. 231/01 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'Ente.

1.4. Esenzione dalla responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (l' **“OdV”**), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Di conseguenza, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'onere della prova permane in capo all'Ente, mentre, nel caso di reati commessi da Soggetti Sottoposti, l'esistenza del modello garantisce l'esimente dalla responsabilità, salvo la prova, a carico dell'autorità procedente, dell'inidoneità dello stesso a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Sempre il D. Lgs. n. 231/01 prevede che il modello risponda all'esigenza di:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Secondo il D. Lgs. n. 231/01 i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Confindustria ha emanato il 7 marzo 2002 apposite Linee Guida, per come successivamente aggiornate (le **“Linee Guida”**) il 24 maggio 2004 e, da ultimo, in ragione del mutato quadro normativo, ulteriormente aggiornate in data 31 marzo 2008 e nel mese di marzo 2014.

Il presente modello tiene conto, oltre che del dettato normativo, anche delle Linee Guida.

SEZIONE II

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI BURGER KING RESTAURANTS ITALIA S.P.A.

2.1. Descrizione della Società

Burger King Restaurants Italia S.p.A. è stata costituita in data 16 dicembre 2014 ed è iscritta nel registro delle imprese presso la Camera di Commercio Industria e Artigianato di Milano (codice fiscale e partita IVA: 08876390967; numero REA: MI - 2054563).

La Società ha per oggetto:

- a) la gestione e conduzione di ristoranti di tipo *quick service* e *fast food* operanti con il marchio Burger King in Italia;
- b) lo sviluppo e apertura, indiretta o in regime di affiliazione, in Italia di nuovi ristoranti di tipo *quick service* e *fast food* operanti con il marchio Burger King.

La Società può inoltre compiere le operazioni commerciali, industriali, immobiliari, mobiliari e finanziarie, queste ultime non nei confronti del pubblico, strettamente necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale, ivi comprese l'assunzione e la dismissione di partecipazioni ed interessenze in enti e società, anche intervenendo alla loro costituzione; può altresì, senza carattere di professionalità, prestare garanzie sia reali sia personali anche a favore di terzi in quanto strumentali al conseguimento dell'oggetto sociale. Tutte le attività devono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio.

Per quanto concerne l'assetto proprietario, la Società è partecipata al 100% dalla società belga Burger King See S.A., che esercita attività di direzione e coordinamento sulla controllata.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo primario di gestione della Società, cui compete in ultima istanza l'assunzione delle decisioni attinenti alla definizione delle linee strategiche aziendali e degli obiettivi di *business*, alla determinazione degli indirizzi generali relativi alla gestione degli affari e dei rapporti con il personale, nonché alle scelte in merito alle modifiche della struttura organizzativa adottata dalla Società che siano considerate eventuali, opportune o necessarie.

2.2. Finalità e struttura del Modello

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con le prescrizioni del Decreto e in particolare degli articoli 6 e 7, unitamente all'emanazione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che tale iniziativa possa costituire anche un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei Destinatari e dei Soggetti Terzi Rilevanti, affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività,

adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati Presupposto.

Più in particolare, il Modello si propone come finalità quelle di:

- a) predisporre un **sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo**, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale e di prevenzione/contrasto di eventuali comportamenti illeciti;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società soprattutto nelle "aree di attività a rischio", la **consapevolezza di poter incorrere**, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, **in un illecito passibile di sanzioni** eventualmente anche penali, e che può comportare altresì sanzioni in capo alla Società;
- c) informare i Destinatari ed i Soggetti Terzi Rilevanti che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello al cui rispetto sono tenuti comporterà **l'applicazione di apposite sanzioni e, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale**;
- d) ribadire che **la Società non tollera comportamenti illeciti**, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

Il Modello predisposto dalla Società è volto a definire un sistema di controllo preventivo, diretto in primo luogo a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire e composto in particolare da:

- il Codice Etico, che individua i valori primari cui la Società intende conformarsi e fissa quindi le linee di orientamento generali dell'attività sociale;
- un sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro, che garantisca una organica attribuzione dei compiti ed un adeguato livello di segregazione delle funzioni;
- procedure formalizzate ed aventi la finalità di regolamentare lo svolgimento delle attività, in particolare relativamente ai processi a rischio, prevedendo opportuni punti di controllo, nonché la separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi o attività cruciali nell'ambito di tali processi;
- una chiara attribuzione dei poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità organizzative e gestionali;
- presidi di controllo, relativi in primo luogo alla potenziale commissione di Reati Presupposto, in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

Il Modello riconosce inoltre la centralità che riveste sia una capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata comunicazione ai Destinatari - anche mediante il sito *intranet* aziendale - del Modello e degli elementi che lo compongono, sia una costante

attività di formazione sul contenuto del Decreto, sulle sue modifiche e applicazioni giurisprudenziali, nonché sui contenuti del Modello.

2.3 Approccio metodologico seguito nella predisposizione del Modello

La Società, tenuto conto sia della corrente operatività e della propria struttura organizzativa, sia delle Linee Guida, ha seguito un percorso di elaborazione del Modello che può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) **individuazione delle aree a rischio**, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile - in via astratta - la realizzazione di Reati Presupposto o di comportamenti che possono essere funzionali alla commissione di tali reati;
- b) **gap analysis**, nell'ambito della quale sono stati confrontati i sistemi di controllo esistenti nella Società, a presidio delle Attività Sensibili, con i requisiti organizzativi richiesti dal Decreto, al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Laddove sono state identificate Attività Sensibili non sufficientemente presidiate, si è provveduto ad identificare gli interventi più idonei a prevenire in concreto i rischi stessi;
- c) **predisposizione di un sistema integrato di controllo.**

Per quanto concerne l'individuazione delle aree a rischio, in conformità alle indicazioni contenute nel Decreto ed in particolare dell'articolo 6, comma 2, lett. a), secondo cui il Modello deve "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*", è stata svolta un'accurata analisi delle attività poste in essere dalla Società, al fine di identificare i processi societari "sensibili" all'interno dei quali è - teoricamente - possibile la realizzazione di condotte illecite che possono integrare un Reato Presupposto o di azioni che possono essere funzionali al compimento di condotte illecite che possono configurare un Reato Presupposto. Tale analisi è stata effettuata mediante l'esame della documentazione organizzativa esistente e attraverso una serie di interviste con i responsabili delle funzioni della Società. Sulla base di tale analisi sono state individuate in particolare:

- le unità organizzative potenzialmente coinvolte, in ragione della propria operatività, nella commissione di Reati Presupposto o in condotte che potrebbero agevolare la commissione di tali reati;
- la tipologia delle Attività Sensibili;
- i Reati Presupposto potenzialmente associabili a tali attività;
- le possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti;
- l'eventuale presenza di strumenti organizzativi aziendali a "presidio" dei rischi identificati.
-

Sulla base delle analisi effettuate e in considerazione della natura dell'attività svolta dalla Società e dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/01, la Società ha assunto la decisione di redigere, adottare e efficacemente attuare il presente Modello con riferimento ai seguenti reati:

- Reati in danno della Pubblica Amministrazione;
- Reati societari;
- Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- Delitti informatici trattamento illecito di dati;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati ambientali;
- Corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- Reati transnazionali e Criminalità organizzata;
- Razzismo e xenofobia.

Per una descrizione dei reati, si rinvia all'Allegato1. Per una descrizione delle Aree e delle Attività sensibili e dei comportamenti attesi si rinvia alle Schede Tecniche.

Per quanto riguarda invece le altre fattispecie di reato presupposto previste dal Decreto e non incluse nell'elenco sopra riportato, si evidenzia che le stesse sono state valutate come non rilevanti per la Società in quanto non appare configurabile l'interesse o il vantaggio della Società rispetto alla commissione di tali fattispecie.

In ogni caso, anche rispetto a tali fattispecie di reato, si evidenzia che svolge un ruolo fondamentale di controllo e presidio il Codice Etico, parte integrante del presente Modello.

Tenuto conto dei risultati dell'attività svolta, il *management* ha ritenuto che sussistano fondati elementi per escludere la (anche solo teorica) possibilità che vengano commessi – nell'interesse o a vantaggio della Società – i seguenti Reati Presupposto:

- scambio elettorale politico mafioso e sequestro di persona a scopo di estorsione (articolo 24-ter del Decreto);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater del Decreto);
- delitti concernenti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater.1, del Decreto).

In considerazione dell'attività principalmente svolta dalla Società e della circostanza che la Società è una società a responsabilità limitata e non detiene partecipazioni in società con strumenti finanziari negoziati in mercati regolamentati UE, e non opera su strumenti finanziari derivati, i reati di abuso di mercato non appaiono inoltre essere allo stato ipotizzabili.

È stato quindi effettuato un esame del sistema di gestione e controllo esistente all'interno della Società, al fine di valutarne innanzi tutto la capacità di prevenire i reati, nonché l'opportunità di un suo adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, riducendoli ad un livello accettabile, i rischi identificati, sul presupposto che:

- a) il sistema di controllo preventivo diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società deve fondarsi sul rispetto dei seguenti principi:
- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
 - nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
 - i controlli devono essere documentati;
- b) le procedure aziendali devono essere conformi alle seguenti linee-guida:
- segregazione di funzioni incompatibili attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
 - previsione di specifiche attività di controllo e supervisione di tipo gerarchico-funzionale;
 - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso supporti adeguati che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nelle varie fasi della medesima (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica);
 - esistenza di adeguati flussi di *reporting* tra le unità organizzative ed il vertice aziendale/l'Organismo di Vigilanza.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto identifica in un «*organismo interno all'ente*», dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (articolo 6, comma 1, lett. b), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

Tenuto conto di quanto previsto dal Decreto, l'OdV della Società deve vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- a) sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- b) sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei Destinatari e, nei limiti degli obblighi assunti, da parte dei Soggetti Terzi Rilevanti;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'eventuale accertamento di violazioni.

In assenza di specifiche indicazioni nel Decreto, la Società è chiamata a definire la struttura e la composizione del menzionato organismo tenendo presenti le proprie caratteristiche dimensionali e le proprie regole di *governance*, fermo restando che i componenti dell'OdV devono in ogni caso essere dotati di un'indipendenza e di una professionalità tali da assicurare la credibilità e l'autorevolezza sia dell'OdV che delle sue funzioni.

In considerazione di quanto precede, si è ritenuto opportuno, anche al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, che l'OdV soddisfi le seguenti caratteristiche:

- a) **autonomia e indipendenza dei componenti:** possono essere chiamati a comporre l'Organismo di Vigilanza soggetti sia interni che esterni alla Società, ma è sempre necessario assicurare che i componenti dell'OdV non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Al riguardo deve essere garantita l'indipendenza gerarchica dei componenti dell'OdV, da realizzarsi mediante l'inserimento dell'OdV come unità di *staff* in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'OdV – proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione – fornirà un'informativa periodica direttamente al massimo vertice aziendale. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni. Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere oggetto di sindacato da alcun altro organo, funzione

o struttura della Società o del gruppo cui appartiene la Società, fermo restando che al Consiglio di Amministrazione, al quale compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello, spetta il compito di vigilare sull'adeguatezza dell'attività dell'OdV;

- b) professionalità dei componenti: necessaria per l'espletamento delle delicate funzioni demandate all'OdV;
- c) continuità di azione: a tal fine, l'OdV deve:
- verificare nel continuo il rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - verificare l'effettiva attuazione del Modello e promuoverne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società e per il *management*, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, che ne designa il Presidente, e restano in carica per tre anni; l'incarico può essere rinnovato per una sola volta per un ulteriore periodo di tre anni. Successivamente al primo rinnovo l'incarico può essere nuovamente conferito solo se sono decorsi almeno cinque anni dalla data di cessazione del precedente incarico. È fatta salva la rinuncia all'incarico da parte di un componente dell'OdV con effetto a partire dal 14° giorno successivo a quello in cui la stessa è stata portata a conoscenza del Consiglio di Amministrazione mediante comunicazione scritta.

L'eventuale revoca dei componenti dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a rilevati e gravi inadempimenti rispetto al mandato conferito o per altra giusta causa, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole dell'Organo di Controllo laddove nominato.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra *pro tempore* in tale carica – laddove possibile – il componente più anziano fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera la nomina del nuovo Presidente. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o decadenza di un componente dell'OdV, il Presidente dell'OdV (anche *pro tempore*) ne darà comunicazione scritta tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla sua sostituzione. In assenza di tale tempestiva comunicazione il Consiglio, venuto comunque a conoscenza della rinuncia, della sopravvenuta incapacità, della morte o della decadenza di un componente del Organismo di Vigilanza provvede di propria iniziativa alla sostituzione.

In tutti i casi in cui si renda necessaria la sostituzione di un componente dell'OdV prima della scadenza della durata dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede a reintegrarne la composizione entro e non oltre il 14° giorno successivo a quello in cui il Consiglio di Amministrazione ha avuto notizia della necessità di procedere alla

nomina del nuovo componente dell'OdV. Il componente di nuova nomina resta in carica per l'intera durata del mandato degli altri componenti.

3.2. Cause di ineleggibilità e/o di decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- a) il ricorrere di una delle cause previste dall'articolo 2382 c.c.;
- b) la condanna, con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per un Reato Presupposto;
- c) la condanna, con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- d) la condanna con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, a:
 1. pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari, nonché dalla vigente normativa antiriciclaggio;
 2. reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nella legge fallimentare;
 3. reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 4. reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- e) la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- f) l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Ai fini dell'applicazione delle previsioni del presente paragrafo, per sentenza di condanna si intende anche quella pronunciata ai sensi dell'articolo 444 c.p.p., fatti comunque salvi gli effetti della declaratoria giudiziale di estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma secondo, c.p.p.

All'atto del conferimento dell'incarico, ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza dovrà rilasciare al Consiglio di Amministrazione una dichiarazione nella quale attesti l'assenza dei predetti motivi d'ineleggibilità.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza:

- a) il verificarsi di una causa di ineleggibilità;

- b) le dimissioni, la sopravvenuta incapacità, la morte, la revoca o la decadenza dalla carica di Consigliere di Amministrazione o di componente dell'Organo di Controllo, laddove nominato;
- c) la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro o il cambio di mansione, che determini l'assegnazione a funzioni aziendali incompatibili con l'esercizio dell'incarico di componente l'Organismo di Vigilanza;
- d) l'assenza, senza giustificato motivo, a due o più riunioni, anche non consecutive, dell'OdV nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- e) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- f) il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'OdV;
- g) l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti dell'OdV;
- h) l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi del Modello.

A garanzia della loro indipendenza, i membri dell'OdV, per tutta la durata dell'incarico, non dovranno, inoltre:

- a) intrattenere, direttamente o indirettamente, con la Società, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la Società, relazioni economiche di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla specifica condizione patrimoniale del soggetto;
- b) essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- c) essere in rapporti familiari con amministratori della Società o con soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei due punti precedenti;
- d) essere, comunque, titolari di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

3.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcun'altra funzione aziendale, né del Consiglio di Amministrazione, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: esso, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dal Modello e orienta il proprio concreto operare al perseguimento delle medesime.

L'OdV provvede a autodisciplinare, anche attraverso uno specifico regolamento, corredato da eventuali norme specifiche che ne garantiscano il miglior funzionamento, gli aspetti attinenti alla continuità della propria azione, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV stesso. L'adozione di tale regolamento è portata a conoscenza del Consiglio di Amministrazione alla prima seduta utile.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'OdV esercita i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutti i settori della Società, compreso il Consiglio di

Amministrazione ed i relativi componenti, nonché dei collaboratori esterni e dei consulenti.

In adempimento ai compiti demandatigli ai sensi dell'articolo 6 del Decreto, sono affidate all'OdV le seguenti attività:

- a) diffondere e verificare la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello nel contesto aziendale;
- b) predisporre il piano annuale delle attività che intende svolgere – anche per il tramite di altre funzioni aziendali e/o di consulenti esterni – al fine di verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
- c) verificare, anche attraverso controlli non preventivamente comunicati svolti – se del caso – anche per il tramite di altre funzioni aziendali e/o di consulenti esterni, le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello o dall'OdV stesso, nonché l'efficienza e l'adeguatezza delle previsioni del Modello e delle procedure emanate in attuazione del Modello stesso, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;
- d) richiedere, raccogliere ed elaborare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei destinatari, istituendo specifici canali informativi “dedicati” diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e determinando inoltre modalità e periodicità di trasmissione;
- e) verificare e controllare – con le medesime modalità di cui alle lettere precedenti – la regolare tenuta e l'efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- f) disporre e coordinare le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute;
- g) segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- h) verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- i) verificare l'adeguatezza del piano annuale di formazione predisposto dalle competenti funzioni aziendali al fine di favorire la conoscenza del Modello, differenziato - laddove ritenuto opportuno - secondo il ruolo, la responsabilità dei destinatari e la circostanza che i medesimi operino in aree a rischio;
- j) valutare nel continuo l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del Decreto, nonché dei flussi informativi ricevuti, adottando le eventuali misure correttive a tal fine opportune;
- k) trasmettere tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni contenute nel Modello;
- l) svolgere gli ulteriori compiti previsti dal Modello e dai protocolli o dalle procedure adottate dalla Società in attuazione del Modello.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- a) monitorare l'evoluzione della normativa e degli orientamenti giurisprudenziali relativi all'applicazione del Decreto;

- b) condurre attività di monitoraggio atte a garantire il costante aggiornamento della mappatura delle aree a rischio e delle Attività Sensibili;
- c) vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli e delle procedure rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello;
- d) valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- e) proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello;
- f) verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- g) vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'OdV dovrà pertanto disporre controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'Organismo di Vigilanza:

- a) ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli dal Modello;
- b) può richiedere informazioni o rivolgere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione e, laddove nominati, all'Organo di Controllo e/o, se diverso, al revisore legale dei conti;
- c) può sollecitare la verifica circa l'eventuale sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa anche dei componenti degli Organi Sociali;
- d) può avvalersi sia del supporto di altre funzioni interne della Società, sia di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario, anche per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- e) dispone di un congruo *budget* annuale, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, affinché possa svolgere i compiti assegnategli dal Modello in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione;
- f) può richiedere al Consiglio di Amministrazione mezzi finanziari e logistici ulteriori rispetto al fondo di dotazione, qualora ciò si dovesse rendere opportuno per attività non ordinarie necessarie per l'adempimento dei propri compiti.

L'OdV è tenuto a curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, *report* inviati o ricevuti, ecc.).

Tutti i Destinatari, nonché - nei limiti delle previsioni contrattuali - i Soggetti Terzi Rilevanti, sono tenuti a prestare la massima collaborazione all'OdV, trasmettendo tempestivamente, con le modalità da esso stabilite, le informazioni, i dati e i documenti richiesti e fornendo ogni eventuale ulteriore assistenza richiesta. I Dipendenti, i Dirigenti e gli Amministratori hanno facoltà di non esibire ai singoli membri dell'OdV informazioni, dati e/o documenti che, per specifiche esigenze di servizio devono

rimanere riservati, precisando per iscritto le ragioni di tale riservatezza; tuttavia, qualora la richiesta sia rinnovata con delibera adottata dall'Organismo di Vigilanza, tali documenti, dati o informazioni dovranno essere comunicati all'OdV, nel rispetto e nei limiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.

3.4. Informativa periodica nei confronti degli Organi Sociali

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e, laddove nominato, all'Organo di Controllo.

Con periodicità almeno semestrale l'OdV riferisce, mediante apposita relazione scritta, al Consiglio di Amministrazione, nonché all'Organo di Controllo se nominato, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse, alle segnalazioni ricevute, alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, nonché alle eventuali proposte concernenti interventi correttivi e migliorativi del Modello e allo stato di realizzazione degli interventi già intrapresi.

3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

3.5.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi: Modalità di segnalazione e tutele (whistleblowing)

Il Decreto contempla, tra i requisiti di idoneità del Modello, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. A tal fine l'OdV identifica, in via generale (ad esempio in ragione della tipologia e dell'importo delle operazioni) o su base particolare, le informazioni – rilevanti anche ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello – che devono essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'OdV medesimo, da parte dei Destinatari e dei Soggetti Terzi Rilevanti.

Devono essere in ogni caso oggetto di tempestiva comunicazione per iscritto all'OdV:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo posta in essere dai responsabili delle funzioni aziendali per dare attuazione al Modello;
- ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle verifiche condotte sull'area/funzione di propria competenza;
- le decisioni relative alla eventuale richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da Dirigenti e/o da Dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per un reato;
- i provvedimenti e/o notizie di interesse per la Società 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 un Reato Presupposto;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per la commissione di Reati Presupposti;

- gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società ed ogni modifica che intervenga sullo stesso;
- ogni richiesta, ricevuta da un componente degli Organi Sociali, da un Dirigente o da un Dipendente, di denaro o di regalia non giustificata dai normali rapporti amministrativi.

Gli Organi Sociali sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello. I Dipendenti devono inoltre riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di un Reato Presupposto che può coinvolgere la Società.

Per quanto concerne le segnalazioni valgono le seguenti prescrizioni:

- a) l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto l'eventuale decisione di non procedere ad un'indagine interna;
- b) le segnalazioni dovranno essere effettuate in forma scritta e non anonima. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- c) al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di canali informativi "dedicati"; in particolare, le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo Assago Milanofiori (MI), Strada 1 Ed. F4 ovvero alla casella di posta elettronica odv@burgerking.it.

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

3.5.2 Modalità di segnalazione (*whistleblowing*)

Relativamente al sistema di comunicazione di condotte non conformi, la Società ha implementato un apposito Protocollo⁵ volto ad indicare le norme di comportamento e le modalità di gestione delle segnalazioni pervenute dai Destinatari. In ogni caso, si

⁵ Per maggiori dettagli si veda Protocollo n.11 del 25.09.2018

prevede che nella maggioranza dei casi, il Responsabile di Funzione sia in grado di risolvere il problema in modo informale. A tal fine, i Responsabili di Funzione devono considerare tutte le segnalazioni portate alla loro attenzione in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'Organismo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione non dia esito o il segnalante si senta a disagio nel presentare la segnalazione al Responsabile di Funzione, il segnalante può avvalersi dei seguenti canali :

- Ethics Point,
- Casella vocale,
- Posta elettronica (indirizzo email odv@burgerking.it).

In tal senso, invece, i Soggetti Terzi Rilevanti che vengano a conoscenza di una violazione o presunta violazione del Modello o del Codice Etico dovranno inviare la propria segnalazione all'Organismo di Vigilanza della Società mediante mail all'indirizzo odv@burgerking.it o mediante posta all'indirizzo Assago Milanofiori (MI), Strada 1 Ed. F4.

La segnalazione di cui ai precedenti paragrafi deve avere le seguenti caratteristiche:

- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il segnalante è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- esistenza di testimoni e, nel caso, loro nominativi;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del segnalante;
- se il segnalante ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con quale funzione o responsabile;
- la specifica funzione o direzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile e non controindicato, il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

I segnalanti che desiderano restare anonimi devono scegliere l'opzione implementata nell'apposito canale di comunicazione della Società o utilizzare la posta tradizionale. In ogni caso, i segnalanti anonimi sono invitati a fornire tutte le informazioni sopra riportate e, comunque, sufficienti a consentire un'indagine adeguata.

Fermo quanto precede, costituisce giusta causa di rilevazione delle informazioni e/o notizie coperte da segreto⁶ aziendale, professionale, scientifico e industriale l'ipotesi in cui il segnalante rilevi, attraverso le modalità previste dal presente paragrafo, le

⁶ Si fa riferimento in particolare agli obblighi previsti dall'art. 326, 622 e 623 del codice penale e dall'art. 2105 del codice civile.

suddette informazioni e/notizie al fine di tutelare l'integrità della Società nonché per prevenire e reprimere possibili condotte di malversazioni.

3.5.3 Tutela del segnalante

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto chiunque intervenga, direttamente e /o indirettamente, nel processo di gestione della segnalazione è tenuto a rispettare le seguenti misure a tutela del segnalante:

- ha il dovere di agire assumendo tutte le cautele necessarie al fine di garantire i segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;
- ha l'obbligo di assicurare l'assoluta riservatezza e anonimato – se previsto - dell'identità della persona segnalante;
- ha l'obbligo di garantire la riservatezza e segretezza delle informazioni e dei documenti acquisiti, fatto salvo, in caso di accertamento della fondatezza della segnalazione, gli obblighi di comunicazione in favore delle funzioni competenti ad avviare eventuali procedure disciplinari.

Inoltre, chi segnala una violazione del Decreto o del Modello, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno. Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso all'Organismo di Vigilanza.

La violazione delle prescrizioni del presente paragrafo comporta, a seconda dei casi, l'irrogazione delle sanzioni disciplinari e/o l'applicazione delle altre misure previste al paragrafo 5.7.

In ogni caso, chi effettua con dolo o colpa grave una segnalazione che risulti essere infondata non avrà diritto alle tutele offerte dal sistema qui descritto e sarà soggetto, a seconda dei casi, alle sanzioni disciplinari e/o alle altre misure previste al paragrafo 5.7.

3.5.4 Obblighi dell'OdV a fronte di segnalazioni

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza riceva una segnalazione nei termini descritti ai paragrafi precedenti, fermo restando il rispetto delle misure identificate al paragrafo 3.5.3, e nel Protocollo N.11 l'OdV, inoltre, deve:

- esaminare accuratamente la segnalazione ricevuta, acquisendo la documentazione e le informazioni necessarie all'istruttoria – tramite il coinvolgimento della Funzione Compliance;
- informare eventuali soggetti coinvolti nell'attività di indagine in merito alla riservatezza della segnalazione, ammonendo costoro circa il divieto di divulgare a terzi informazioni circa l'indagine;

- redigere apposito verbale, sia nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, sia nel caso in cui la segnalazione risulti fondata;
- garantire, ove richiesto, l'archiviazione del fascicolo, che conterrà i documenti acquisiti ed il verbale redatto.

3.5.5. Obblighi di informativa relativi al bilancio

L'Organismo di Vigilanza deve incontrare il responsabile amministrativo, nonché - laddove nominato - l'Organo di Controllo e, se diverso, il revisore legale dei conti, prima della presentazione in Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio di esercizio, al fine di analizzare tale documento ed approfondire eventuali fattispecie di particolare rilievo e complessità presenti. Di tale incontro deve essere predisposto apposito verbale, sottoscritto da tutti i partecipanti.

3.6 Doveri di informazione e poteri inibitori in situazioni di urgenza

Laddove, nell'esercizio delle proprie funzioni, abbia notizia di atti o fatti in corso di esecuzione che, se portati a compimento, potrebbero determinare la (o contribuire alla) commissione di un Reato Presupposto, l'OdV ha il dovere di informare immediatamente il presidente del Consiglio di Amministrazione e, se nominato, l'Organo di Controllo, nonché la funzione aziendale immediatamente sovraordinata a quella responsabile dell'atto o fatto in corso di compimento, affinché tali soggetti, nell'esercizio delle rispettive funzioni e poteri, intervengano al fine di prevenire la commissione del Reato Presupposto.

Nei casi di massima urgenza, in cui non risulti possibile richiedere l'intervento inibitorio dei predetti organi o delle predette funzioni, l'Organismo di Vigilanza è direttamente investito del potere di ordinare la cessazione dell'attività criminosa. Tale ordine prevale su qualsiasi altra disposizione difforme eventualmente emanata dalla funzione aziendale sovraordinata a quella destinataria dell'ordine inibitorio. Immediatamente dopo l'adozione di provvedimenti inibitori, l'Organismo di Vigilanza deve invitare il Consiglio di Amministrazione ad adottare ogni opportuna misura, dopo averlo informato circa i provvedimenti adottati ed ogni altra circostanza del caso.

4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE

4.1. Comunicazione e formazione del personale

4.1.1. Pubblicità e diffusione del Modello

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del Modello. A tal fine viene effettuata un'attività di comunicazione a tutti i Destinatari che comprende:

- a) una comunicazione iniziale: l'adozione del Modello è comunicata a tutti i Destinatari al momento dell'adozione stessa. Alle risorse di nuovo inserimento viene consegnato un *set* informativo (disponibile sulla *intranet* aziendale), contenente il testo del Decreto ed il presente documento “*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*” con i relativi allegati. L'avvenuta consegna della documentazione di cui sopra dovrà risultare da meccanismi – anche informatici – atti a comprovarne l'effettiva e consapevole ricezione;
- b) una comunicazione relativa ad eventuali modifiche del Modello: ogni modifica del Modello deve essere comunicata ai Destinatari, con illustrazione delle modifiche stesse, mediante meccanismi – anche informatici – atti a comprovarne l'effettiva e consapevole ricezione della comunicazione.

4.1.2. Coinvolgimento dei Dipendenti

Con riferimento alla salute e sicurezza dei lavoratori, deve essere assicurato il coinvolgimento dei Dipendenti nelle decisioni più rilevanti, attraverso:

- la consultazione preventiva del RLS, ove presente, e del medico competente, ove previsto, in merito alla individuazione e valutazione dei rischi e alla definizione delle misure preventive;
- riunioni periodiche che tengano conto non solo delle richieste fissate dalla legislazione vigente, ma anche delle segnalazioni ricevute dai lavoratori e delle esigenze o problematiche operative riscontrate.

Con riferimento alle tematiche ambientali, la comunicazione ed il coinvolgimento dei soggetti interessati sono realizzati attraverso riunioni periodiche di tutte le figure competenti per la verifica della corretta gestione delle tematiche ambientali, ad esito delle quali va effettuata un'adeguata comunicazione ai Dipendenti dei risultati della riunione, laddove rilevanti (*ex.*: prestazioni, incidenti e mancati incidenti ambientali).

4.1.3 Formazione

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia da parte del personale già presente in Società sia da parte dei neoassunti, del contenuto del Decreto e delle

relative applicazioni giurisprudenziali, nonché del Modello e delle procedure e dei protocolli adottati in attuazione del Modello stesso.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutti i Destinatari ed è articolata in interventi differenziati in ragione del loro ruolo e della loro responsabilità, nonché della circostanza che operino o meno in aree a rischio, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse.

Per quanto concerne la sicurezza sul lavoro ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione sufficiente e adeguata, tenuto anche conto della normativa tempo per tempo vigente, con specifico riferimento alle proprie mansioni. L'attività formativa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Le attività formative e le relative modalità di svolgimento (attraverso sessioni di aula o corsi di autoformazione da attivare sulla *intranet* aziendale) sono concordate annualmente dal Country Manager e dall'Organismo di Vigilanza, d'intesa con il Responsabile della Funzione Operations e con il Responsabile della Funzione HR. Ciascun modulo di formazione deve prevedere le modalità di erogazione della formazione (sessioni in aula, *e-learning*), nonché adeguati *test* di verifica del livello di apprendimento dei contenuti.

La partecipazione ai momenti formativi è obbligatoria e deve essere oggetto di rilevazione, anche automatica laddove possibile, delle presenze e l'inserimento nella banca dati dell'Organismo di Vigilanza dei nominativi dei presenti.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà prevedere specifici controlli, anche a campione o attraverso *test* di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

4.2. Informativa ai Collaboratori Esterni

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i Collaboratori Esterni e gli altri soggetti terzi individuati dall'Organismo di Vigilanza, ai quali verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate dalla Società.

Specifiche iniziative di comunicazione del Modello e, laddove ritenuto opportuno dall'OdV, di formazione sono dedicate ai Soggetti Terzi Rilevanti.

5. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Aspetti generali

Ai fini di un'efficace attuazione del Modello, fondamentale rilievo assume l'introduzione di un adeguato e specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello stesso e atto a svolgere un'opportuna azione di deterrenza.

Tale sistema deve applicarsi tanto ai Dipendenti e ai Dirigenti, quanto agli Amministratori, ai Collaboratori Esterni e agli altri soggetti terzi individuati dall'OdV, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare per i Dipendenti e i Dirigenti e di carattere contrattuale / negoziale per gli altri soggetti (ex.: risoluzione del contratto, richiesta di risarcimento del danno, cancellazione dall'elenco fornitori, ecc.).

La violazione delle Procedure integra un illecito disciplinare e determina l'applicazione di sanzioni disciplinari in conformità al sistema sanzionatorio previsto nel Modello. L'Organismo di Vigilanza è l'organo con potere di investigare in merito alla violazione e di proporre agli Organi Sociali l'adozione di tali misure sanzionatorie.

Con riferimento ai Dipendenti e ai Dirigenti, il codice disciplinare deve integrare i presupposti d'idoneità ai sensi del Decreto con i profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale. L'adozione di misure disciplinari quale "risposta" sanzionatoria a una violazione del Modello risulta autonoma rispetto ad eventuali azioni penali da parte dell'autorità giudiziaria, ed anzi rimane su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e amministrativo. Infatti, secondo un consolidato principio giuslavoristico, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avviene nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della L. 30 maggio 1970 n. 300 (lo "**Statuto dei lavoratori**"), dal codice disciplinare interno e da eventuali normative speciali applicabili. Il Modello e il Codice etico, comprensivi del codice disciplinare, dovranno quindi essere esposti "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

Resta inoltre fermo e s'intende qui integralmente richiamato, l'obbligo della Società di preventiva contestazione, in forma scritta, dell'addebito al lavoratore al fine di consentire allo stesso di approntare idonea difesa e di fornire le relative giustificazioni, nonché ai fini della rilevanza della recidiva, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e della contrattazione collettiva nazionale e aziendale applicata.

Il codice disciplinare applicabile ai Dipendenti e ai Dirigenti si uniforma alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare e all'adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Le sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dovranno sempre essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare taluni parametri che possano oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione disciplinare – nel rispetto del predetto principio di proporzionalità – in caso di violazione del Modello, ivi compreso il Codice Etico.

Nella valutazione della sanzione disciplinare da applicare dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- esistenza e rilevanza – anche all'esterno – delle conseguenze negative derivanti alla Società dalla violazione del Modello;
- intenzionalità del comportamento e grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (*ex.*: essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- tipologia di rapporto instaurato con il soggetto che pone in essere la violazione;
- mansioni del lavoratore e/o posizione funzionale nella Società di colui che viola il Modello;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

La gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità a incidere sul vincolo di fiducia che lo lega alla Società possono e devono essere valutate separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

5.2 Sanzioni disciplinari per i Dipendenti (non Dirigenti)

Le condotte dei Dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello, e quindi anche dal Codice Etico, costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, sono sanzionate.

Le sanzioni disciplinari nei confronti dei Dipendenti devono essere distinte con riferimento ai CCNL applicati dalla Società.

Nel caso della Società, due sono i CCNL applicati ai Dipendenti:

- Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti del settore turismo e pubblici esercizi (il “**CCNL Turismo**”) per i Dipendenti dei ristoranti; e
- Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (il “**CCNL Terziario**”) per i Dipendenti con funzioni amministrative.

CCNL Turismo

Si prevede che l’inosservanza da parte dei Dipendenti delle disposizioni contenute nel CCNL Turismo può dare luogo, secondo la gravità dell’infrazione, all’applicazione dei seguenti provvedimenti:

- Ammonizione verbale o scritta (ex.: incorre in tale provvedimento il Dipendente che commetta colposamente un’infrazione di lieve entità nell’esercizio di attività che non rientrano fra le Attività Sensibili, che non assuma rilevanza esterna alla Società e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, è punibile con l’ammonizione verbale o scritta il Dipendente che (i) ometta di partecipare, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dalla Società in relazione al Modello e/o al Codice Etico; o (ii) per negligenza, ritardi nel comunicare all’Organismo di Vigilanza informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio, le quali non possano determinare l’insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001).
- Multa non superiore all’importo di 3 ore di retribuzione (ex.: incorre in tale provvedimento il Dipendente che commetta colposamente un’infrazione di lieve entità nell’esercizio di attività che non rientrano fra le Attività Sensibili, che non assuma rilevanza esterna alla Società e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, è punibile con la multa il Dipendente che (i) esegua con negligenza o violi colposamente le norme comportamentali fissate dal Codice Etico nell’esercizio di attività che non rientrano fra le Attività Sensibili; (ii) ometta di informare l’Organismo di Vigilanza di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da sé o da altri, che possano determinare l’insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001; o (iii) reiteri per più di due volte un’infrazione già sanzionata con l’ammonizione verbale o scritta).
- Sospensione dal lavoro e dalla normale retribuzione fino a un massimo di 5 giorni (ex.: incorre in tale provvedimento il Dipendente che commetta un’infrazione al Modello che assuma rilevanza anche esterna alla Società e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, è punibile con la sospensione dal lavoro e dalla normale retribuzione il Dipendente che (i) commetta dolosamente un’infrazione al Modello che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato; o (ii) reiteri colposamente, per più di due volte, un’infrazione al Modello già sanzionata con la multa).
- Licenziamento per giusta causa (senza preavviso) (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, è punibile con il licenziamento per giusta causa il Dipendente che (i)

adotti, violando i doveri fissati dalle norme e protocolli interni, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei Reati Presupposto; (ii) adotti, violando i doveri fissati dalle norme e protocolli interni, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei Reati Presupposto; o (iii) adotti, violando i doveri fissati dalle norme e protocolli interni, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, anche in via cautelare).

CCNL Terziario

Si prevede che l'inosservanza da parte dei Dipendenti delle disposizioni contenute nel CCNL Terziario può dare luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- Biasimo verbale o scritto (ex.: incorre in tale provvedimento il Dipendente che commetta colposamente un'infrazione di lieve entità nell'esercizio di attività che non rientrano fra le Attività Sensibili, che non assuma rilevanza esterna alla Società e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, è punibile con il biasimo verbale o scritto il Dipendente che (i) ometta di partecipare, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dalla Società in relazione al Modello e/o al Codice Etico; o (ii) per negligenza, ritardi nel comunicare all'OdV informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio, le quali non possano determinare l'insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001).
- Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione (ex.: incorre in tale provvedimento il Dipendente che commetta colposamente un'infrazione di lieve entità nell'esercizio di attività che non rientrano fra le Attività Sensibili, che non assuma rilevanza esterna alla Società e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, è punibile con la multa il Dipendente che (i) esegua con negligenza o violi colposamente le norme comportamentali fissate dal Codice Etico nell'esercizio di attività che non rientrano fra le Attività Sensibili; (ii) ometta di informare l'Organismo di Vigilanza di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da sé o da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001; o (iii) reiteri per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il biasimo verbale o il biasimo scritto).
- Sospensione dal lavoro e dalla normale retribuzione fino a un massimo di 10 giorni (ex.: incorre in tale provvedimento il Dipendente che commetta un'infrazione al Modello che assuma rilevanza anche esterna alla Società e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, è punibile con la sospensione dal lavoro e dalla normale retribuzione il Dipendente che (i) commetta dolosamente un'infrazione al Modello che sia tale da

non integrare, comunque, una condotta di reato; o (ii) reiteri colposamente, per più di due volte, un'infrazione al Modello già sanzionata con la multa).

- **Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)** (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, è punibile con il licenziamento per giusta causa il Dipendente che (i) adotti, violando i doveri fissati dalle norme e protocolli interni, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei Reati Presupposti; (ii) adotti, violando i doveri fissati dalle norme e protocolli interni, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei Reati Presupposti; o (iii) adotti, violando i doveri fissati dalle norme e protocolli interni, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, anche in via cautelare).

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, la Società attraverso il Responsabile della Funzione HR, comunicherà l'irrogazione di tale sanzione disciplinare all'OdV. L'Organismo di Vigilanza provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le sanzioni disciplinari vengono applicate non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse; quindi le infrazioni, se ripetute più volte, danno luogo a sanzioni disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

5.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte dei Dirigenti, del Modello, l'Organismo di Vigilanza proporrà, ove ne ricorrano i relativi presupposti, l'applicazione nei confronti dei responsabili delle misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL per i dirigenti applicato dalla Società e dalla lettera di assunzione.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il Dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento per giusta causa, tenuto conto della gravità della violazione, il Dirigente che:

- commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello, ivi comprese le disposizioni del Codice Etico;
- ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure aziendali di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello o determinare un potenziale o attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità, afferenti ad aree nell'ambito di applicazione del Modello, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni, ecc. delle autorità preposte;
- effettui o prometta indebite elargizioni di denaro o altra utilità nei confronti di pubblici funzionari o incaricati di un pubblico servizio, ovvero di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci o liquidatori di un'altra società, nonché di coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di tali ultimi soggetti;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai Collaboratori Esterni o ai soggetti terzi individuati dall'OdV o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- effettui un pagamento in contanti o in natura per somme eccedenti le soglie fissate dalla legge o il minore importo eventualmente previsto dalle deleghe e procure al medesimo conferite in relazione alla gestione della "piccola cassa";
- renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;
- assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle amministrazioni pubbliche o ostacoli l'esercizio delle relative funzioni di vigilanza;
- assuma un comportamento scorretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Dirigente.

Alla notizia di violazione delle disposizioni del Modello da parte di un Dirigente, l'Organismo di Vigilanza provvederà a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione della Società per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato alle competenti strutture aziendali, che provvederanno a norma di legge e di contratto.

Ove il Dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un biasimo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

5.4 Misure nei confronti dei componenti degli Organi Sociali

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Organo di Controllo, laddove nominato, e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti ivi inclusa, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee quali la revoca del mandato e/o l'azione sociale di responsabilità.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo di Controllo (o di un singolo componente del medesimo Organo di Controllo), l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti ivi inclusa, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee, quali la revoca del mandato e/o l'azione sociale di responsabilità.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Amministratore o dell'Organo di Controllo (o di un singolo componente del medesimo Organo di Controllo).

5.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di uno dei Reati Presupposto, il Consiglio di Amministrazione dovrà tempestivamente informare l'Organo di Controllo, se nominato.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, di concerto l'Organo di Controllo, laddove nominato, gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

5.6 Misure da attuare nei confronti dei Soggetti Terzi Rilevanti

Ogni violazione da parte dei Soggetti Terzi Rilevanti delle Procedure, ovvero commissione di uno dei Reati Presupposto, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. A tal fine, nella negoziazione avente a oggetto il contenuto di tali contratti, coloro che rappresentano la Società nelle negoziazioni compiranno ogni ragionevole sforzo affinché siano introdotte disposizioni che prevedano l'impegno da parte dei Soggetti Terzi Rilevanti di osservare le Procedure, nonché una clausola risolutiva espressa che preveda la possibilità da parte della Società di risolvere il contratto nel caso di violazione dell'impegno a rispettare le disposizioni del Modello, fermo restando il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento.

5.7 Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (whistleblowing)

In ragione di quanto previsto al comma 2 bis, dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01, nell'ipotesi in cui siano violate le misure a tutela del segnalante previste al paragrafo 3.5.3 del presente Modello e dal Protocollo N.11 e/o nel caso in cui siano effettuate segnalazioni, con dolo o colpa grave, infondate da parte:

- 1) dei Dipendenti: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 5.2;
- 2) dei Dirigenti: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 5.3;
- 3) degli Organi Sociali: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 5.4;
- 4) dei componenti dell'Organismo di Vigilanza: si applicheranno le misure previste al paragrafo 5.5.
dei Soggetti Terzi Rilevanti: si applicheranno i rimedi contrattuali previsti al paragrafo 5.6;

6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello, in quanto strumento volto a disciplinare l'operatività aziendale e a rifletterne l'organizzazione, deve qualificarsi, oltre che per la propria concreta e specifica efficacia, per la dinamicità, ovverosia per la capacità di adeguarsi ed allo stesso tempo orientare i cambiamenti organizzativi della Società.

Tale dinamicità è un portato essenziale connaturato alla concretezza del Modello e determina la necessità di procedere ad una costante attività di aggiornamento del medesimo, in virtù del continuo evolversi della realtà aziendale, del contesto di riferimento e, soprattutto, del modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

Il Consiglio di Amministrazione è il soggetto cui compete, in via permanente, la responsabilità circa l'adozione e l'efficace attuazione del Modello. Spetta pertanto allo stesso, anche sulla base dell'impulso e dei suggerimenti formulati periodicamente dall'OdV, ogni valutazione circa l'effettiva implementazione di interventi di aggiornamento, integrazione e, più in generale, modifica del Modello.

In ogni caso, tale attività di aggiornamento sarà precipuamente volta a garantire nel continuo l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione di uno dei Reati Presupposto.

Resta fermo in capo all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Decreto e dal precedente paragrafo 3, il compito di curare l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio ogni intervento ritenuto utile, laddove il medesimo OdV riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'accertamento di violazioni.

Ciascun Amministratore Delegato, laddove nominato e previsto dalla delega ricevuta dal Consiglio di Amministrazione, può apportare - nel rispetto in ogni caso dei limiti eventualmente stabiliti nella delega stessa - modifiche non sostanziali al Modello comunicando tempestivamente le stesse al Consiglio di Amministrazione per l'eventuale ratifica, integrazione o modifica delle variazioni apportate: la pendenza della ratifica non priva di efficacia le modifiche legittimamente adottate.