

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

Società	Burger King Restaurants Italia S.p.A., sede legale in Assago Milanofiori (MI), Strada 1 Ed. F4
----------------	---

Cronologia	
Data	Breve descrizione
24 febbraio 2016	Adozione del Modello di Burger King Restaurants Italia S.r.l.
18 maggio 2019	Aggiornamento del Modello di Burger King Restaurants Italia S.r.l.
14 luglio 2021	Aggiornamento del Modello di Burger King Restaurants Italia S.p.A.
15 luglio 2023	Aggiornamento del Modello di Burger King Restaurants Italia S.p.A. alla luce delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. 24/2023 in materia di <i>whistleblowing</i>



INDICE

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE	6
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICA	7
1.1. Introduzione	7
1.2. Delitti tentati	11
1.3. Vicende modificative dell'Ente	11
1.4. Reati commessi all'estero	12
2. SANZIONI	12
3. CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	16
4. LA SOCIETA'	17
5. IL PRESENTE MODELLO	18
5.1. La costituzione del Modello	18
5.2. Finalità e struttura del Modello	19
5.3. Principi ed elementi ispiratori del Modello	22
5.4. Il modello di <i>corporate governance</i> della Società ed il sistema organizzativo	24
6. ORGANISMO DI VIGILANZA	25
6.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	27
6.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	28
6.3. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	30
6.4. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del personale e formazione del personale	30
6.5. Informativa generale all'Organismo di Vigilanza da parte dei Destinatari del Modello	30
6.6. Modalità di segnalazione (<i>whistleblowing</i>)	31
6.7. Tutela del segnalante	31
6.8. Ulteriori obblighi di informazione verso l'OdV	32
6.9. Obblighi di segnalazione dell'OdV all'Autorità Giudiziaria	33
6.10. Raccolta e conservazione delle informazioni	33
7. CODICE ETICO, PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO	34
8. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	35
8.1. Sanzioni disciplinari per i Dipendenti (non Dirigenti)	36
8.2. Misure nei confronti dei Dirigenti	38
8.3. Misure nei confronti degli Amministratori	40
8.4. Misure nei confronti del Collegio Sindacale e/o della Società di Revisione	40
8.5. Misure da attuare nei confronti dei Soggetti Terzi Rilevanti	40
8.6. Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (<i>whistleblowing</i>)	41



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

9. CONFERMA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE	42
10. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO	43
11. DIFFUSIONE E FORMAZIONE	44
11.1 Diffusione del Modello all'interno della Società	44
11.2 Diffusione del Modello e informativa ai Soggetti Terzi	44
11.3 Corsi di formazione	44
11.4 Informativa ai Collaboratori Esterni	45
ALLEGATI PARTE GENERALE	45
(a) Reati presupposto e relative sanzioni	45
(b) Codice Etico	45



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

DEFINIZIONI

All'interno del presente documento valgono le seguenti definizioni:

Allegato/i	Gli Allegati del Modello
Attività sensibile/i	Le attività considerate a rischio reato ai sensi del Decreto nell'ambito delle Aree a rischio reato, per come identificate nell'Allegato della Parte Speciale
Area/e a rischio reato	Le Aree considerate a rischio reato ai sensi del Decreto in cui è strutturata ed organizzata la Società, per come identificate nell'Allegato della Parte Speciale
Società	Burger King Restaurants Italia S.p.A., con sede in Assago Milanofiori (MI), Strada 1 Ed. F4
Codice Etico	Il Codice Etico adottato dalla Società, che recepisce i principi contenuti nel Codice di Condotta adottato dal Gruppo. I suddetti documenti sono parte integrante del Modello.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale di Burger King Restaurants Italia S.p.A.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di Burger King Restaurants Italia S.p.A.
Decreto o D. Lgs. n. 231/01	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante " <i>Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, di società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300</i> "
Destinatari del Modello	Salvo ove diversamente indicato, i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti
Ente/i	I soggetti di cui all'art. 1 del Decreto
Gruppo	L'insieme delle società che, direttamente o indirettamente, controllano la o sono collegate alla Società e/o le società da questa controllate o a questa collegate ai sensi del codice civile
Linee Guida	Le Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, per come successivamente aggiornate
Modello	Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, adottato e aggiornato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società e deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché a curarne l'aggiornamento
Parte Generale	La parte del Modello introduttiva della disciplina del D. Lgs. n. 231/01, in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nella Società, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute
Parte Speciale	La parte del Modello predisposta in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/01 e considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività svolta dalla Società
Policies o Prassi	Le procedure adottate (o di futura adozione) dalla Società e/o le prassi comportamentali consolidate, sia locali che di Gruppo, per come descritte nell'Allegato della Parte Speciale del Modello
Società di Revisori	La Società di revisione della Società
Soggetti Apicali	Le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o le persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo della Società
Soggetti Sottoposti	Le persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali
Soggetti Terzi	I partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, compresi gli agenti, i tirocinanti, gli stagisti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

PARTE GENERALE



1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICA

1.1. Introduzione

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 hanno sede principale nel territorio

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

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

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

Art. 8: 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. È 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 (...) l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.

Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro di grazia e 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 di grazia e 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



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

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.

- 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, dalla Legge n. 3/2019 e da ultimo dal D. Lgs. n. 75/2020;
 - 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 e da ultimo dalla Legge n. 133/2019;
 - iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'art. 2, comma 29 della Legge n. 94/2009, come modificati dalla Legge n. 69/2015, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 e modificato l'art. 24-ter, e da ultimo modificati dalla Legge n. 236/2016;

"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 di grazia e 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 di grazia e giustizia, sempre che:

1. si trovi nel territorio dello Stato;

2. si tratti di delitto per il quale è stabilita (...) 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.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

- 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 della Legge n. 409/2001, come modificati dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*bis*, e successivamente modificati dal D. Lgs. n. 125/2016;
- v) delitti contro l'industria ed il commercio, introdotti dall'art. 17 della 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*, da ultimo modificati 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*, da ultimo modificati dalla Legge 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. n. 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* e 648 *ter* e 648 *ter*. 1 c.p., inerenti, rispettivamente, 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 e dalla Legge n. 186/2014, che hanno rispettivamente inserito e modificato nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*octies*;
- xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22 aprile 1941 n. 633, introdotti dall'art. 15 della 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 dall'art. 4 della 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*;



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

- xv) reati aventi carattere transnazionale³, 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, introdotti dalla Legge n. 146/2006,
- xvi) reati ambientali, introdotti dall'art. 2 del D. Lgs. n. 121/2011, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*undecies*, da ultimo modificati dal D. Lgs. n. 21/2018 e dal D. Lgs. n. 116/2020;
- xvii) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare introdotto dall'art. 2 del D. lgs. n. 109/2012, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*duodecies*, per come successivamente modificato dalla Legge n. 161/2017, che ha introdotto i commi 1-*bis* e 1-*ter*;
- xviii) reati di razzismo e xenofobia, introdotti dall'art. 5 della Legge n. 167/2017 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*terdecies*, come modificati dal D. Lgs. 21/2018 che ha abrogato l'art. 3, comma 3-*bis*, della Legge n. 654/1975⁴;
- xix) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dalla Legge n. 39/2019, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quaterdecies*;
- xx) reati tributari, introdotti dalla Legge n. 157/2019, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quinqdecies*, da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2020;
- xxi) reati di contrabbando, introdotti dal D. Lgs. n. 75/2020, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*sexdecies*.

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:

- 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. n. 231/01 in caso di loro commissione si rinvia all'Allegato (a) della Parte Generale del Modello.

- 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,

³ 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.

⁴ 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.)



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

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 5.

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-*sexiesdecies*), 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



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

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.

2. SANZIONI

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

- (a) sanzione amministrativa pecuniaria;



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

- (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. n. 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.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

Riduzione	Presupposti
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; oppureIl 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; oppureÈ 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; eÈ 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”;*



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

- *“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, fermo restando quanto previsto dall’articolo 25, comma 5, del D. n. 231/01⁵, 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.

⁵ *“Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lettera b)”.*



3. CONDOTTE ESIMENTI LA 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 dimostr 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 proporne 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.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

4. LA SOCIETA'

La Società ha per oggetto la gestione e conduzione di ristoranti di tipo quick service e fast food operanti con il marchio Burger King in Italia, anche per il tramite di vendita a distanza, inclusa la modalità e-commerce, dei prodotti somministrati all'interno di detti ristoranti nonché la commercializzazione, anche tramite vendita a distanza, di articolo di merchandising a marchio Burger King appartenenti a varie categorie merceologiche.

La Società ha inoltre come oggetto lo sviluppo e l'apertura 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.

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge e lo statuto riservano all'Assemblea dei Soci.



5. IL PRESENTE MODELLO

5.1. La costituzione del Modello

La Società gode di un'eccellente reputazione sul mercato, si interfaccia con numerosi interlocutori ed è orgogliosa delle proprie tradizioni. La Società ritiene, pertanto, importante mantenere e migliorare ancor di più tale reputazione. In tale contesto, il successo a lungo termine della Società si è basato e si baserà sull'eccellenza negli affari, coerente con i massimi standard etici ed il rigoroso rispetto della normativa vigente. È forte il convincimento nella Società che l'osservanza delle leggi e una condotta etica siano non solo necessarie e moralmente corrette, ma costituiscano anche un modo efficace di gestire la propria attività d'impresa.

Ciò premesso, la Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione e ai successivi aggiornamenti del Modello.

Il Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei soggetti ivi richiamati affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari ed affinché vi sia un'organizzazione tale da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. n. 231/01.

Più specificamente, il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli, ove attualmente esistenti, per la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, dall'altro.

Il Modello si prefigge, infatti, di indurre i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti nonché i Soggetti Terzi ad acquisire la sensibilità necessaria a percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività e, contemporaneamente, comprendere la portata, non solo personale, ma anche societaria, delle possibili conseguenze, in termini di sanzioni penali ed amministrative, in caso di consumazione di tali reati.

Con l'adozione del Modello e i successivi aggiornamenti la Società si propone, infatti, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta e, allo stesso tempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed ai principi etici che conformano l'attività della Società.

La predisposizione e i successivi aggiornamenti del Modello sono stati preceduti da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costituzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01.

Sebbene l'adozione del Modello costituisca una "facoltà" e non un obbligo – non essendo soggetta ad alcuna sanzione la mancata implementazione dello stesso – la Società ha deciso di procedere alla sua predisposizione, adozione e ai successivi aggiornamenti, in quanto consapevole che tale sistema costituisca, da un lato, un'opportunità per migliorare la sua Corporate Governance, e, dall'altro, l'esimente dalla responsabilità amministrativa, come previsto dal D. Lgs. n. 231/01 stesso.

La predisposizione, l'adozione e i successivi aggiornamenti si articolano in differenti fasi, dirette tutte alla costituzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01, delle Linee Guida, dei suggerimenti della migliore dottrina e degli orientamenti giurisprudenziali che sono stati espressi in materia.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

Al contempo, dette attività, pur se finalizzate alla predisposizione ed ai successivi aggiornamenti del Modello (analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui processi sensibili), hanno costituito l'occasione per sensibilizzare, ancora una volta, le risorse impiegate rispetto ai termini del controllo e della conformità ai processi aziendali, finalizzati ad una prevenzione "attiva" dei reati.

Si descrivono, qui di seguito, brevemente, le fasi in cui è articolato il lavoro di individuazione delle attività sensibili, in base al quale successivamente si è dato luogo al più recente aggiornamento del Modello.

- 1) **Identificazione delle Aree e, nell'ambito di queste, delle Attività sensibili ("as-is analysis")**, attuata attraverso il previo esame della documentazione della Società (organigramma, attività svolte, processi principali, procure, disposizioni organizzative, linee-guida, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della sua struttura, mirate all'approfondimento delle Attività sensibili e del controllo sulle stesse (procedure/protocolli esistenti, verificabilità e documentabilità delle scelte della Società, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, sistema delle deleghe e delle firme ecc.).

L'obiettivo di questa fase è stato duplice: da un lato si è proceduto all'analisi del contesto in cui la Società opera al fine di identificare in quali aree o attività si potessero realizzare i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01; dall'altro, l'analisi delle Aree o Attività sensibili è stata prodromica rispetto alla successiva valutazione delle modalità in cui i reati possono, in astratto, essere perpetrati. A tale ultimo fine, si è tenuta in considerazione la storia della Società, le caratteristiche degli altri soggetti operanti nel settore e, in particolare, eventuali illeciti commessi da altri Enti nello stesso ramo di attività.

Se ne ricava una rappresentazione delle Aree e delle Attività sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare attenzione agli elementi di conformità e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

- 2) **Effettuazione della "gap analysis"**. Sulla base della situazione così individuata (controlli e procedure esistenti), in relazione ai processi sensibili e alle previsioni e finalità del D. Lgs. n. 231/01, sono definite le azioni finalizzate all'introduzione o all'integrazione del sistema di controllo interno (processi e procedure) che migliorano i requisiti organizzativi, essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del Decreto.

In questa fase, il sistema dei controlli preventivi già esistenti nella Società è stato valutato alla luce della diversa tipologia dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01. Così, nel caso di reati dolosi, è stata valutata la possibilità di aggirare i controlli con comportamenti fraudolenti ed intenzionali e volti a consumare l'evento illecito; nel caso di reati colposi, invece, siccome incompatibili con l'intenzionalità dell'agente, è stata valutata la possibilità di comportamenti in violazione dei controlli, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo (di cui *infra*), pur se non accompagnati dalla volontà dell'evento.

5.2. Finalità e struttura del Modello

Il Modello predisposto e successivamente aggiornato dalla Società sulla base dell'individuazione delle Attività sensibili, l'espletamento delle quali potrebbe, in astratto, configurare il rischio di commissione di reati, si propone come finalità quelle di:



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

- creare, in tutti coloro che svolgono con, in nome, per conto e nell'interesse della Società le suddette Attività sensibili, come meglio individuate nell'Allegato alla Parte Speciale del presente documento, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte della Società, in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla stessa;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo delle Aree e Attività sensibili, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- introdurre, integrare, sensibilizzare, diffondere e circolarizzare, a tutti i livelli, le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- individuare preventivamente le Aree e Attività sensibili, con riferimento alle operazioni della Società che potrebbero comportare la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- dotare l'OdV di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- garantire la registrazione corretta e conforme ai protocolli di tutte le operazioni della Società nell'ambito delle Aree e Attività sensibili, al fine di rendere possibile una verifica *ex post* dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società. Il tutto conformemente al principio di controllo espresso nelle Linee Guida, in virtù del quale *“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”*;
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nel rispetto del principio di controllo, secondo il quale *“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*, in modo tale che l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione sia sotto la responsabilità di una persona diversa da quella che la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla;
- delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi conferiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- valutare l'attività di tutti i soggetti che interagiscono con la Società, nell'ambito delle aree a rischio di commissione di reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico, in senso dinamico, nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni e adeguamenti.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

L'adozione, l'attuazione e l'aggiornamento del Modello non solo consentono alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma anche di migliorare, nei limiti previsti dallo stesso, la propria *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.

Attraverso il Modello, infatti, si consolida un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che ha come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

Tra la finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei dipendenti, Organi Sociali, consulenti a qualsiasi titolo, collaboratori e partners, che svolgano, per conto e nell'interesse della Società, Attività Sensibili, di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, nonché delle norme del Codice Etico parte integrante/allegato del Modello e alle altre norme e procedure/protocolli/linee guida aziendali – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto all'Aree e Attività sensibili e la comminazione, da parte della Società, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Alla luce di quanto sopra, il Modello si articola in una prima parte introduttiva della disciplina del D. Lgs. n. 231/01 ("Parte Generale"), in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nella Società, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute.

Segue poi:

- una Parte Speciale predisposta in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/01 e rispetto alle quali la Società ha inteso tutelarsi, in quanto considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività imprenditoriale svolta dalla Società;
- l'Allegato alla Parte Speciale costituente il documento di mappatura, in cui sono confluite – attraverso lo studio delle procure esistenti e delle interviste effettuate ai Responsabili di processo – le attività di ciascuna funzione aziendale e, tra queste, le singole attività sensibili. A seguito della predetta individuazione sono stati poi determinati i profili di rischio per Burger King Restaurants Italia S.p.A. ai sensi del D.Lgs.231/01.

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, aggiornare, 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, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- delitti contro l'industria e il commercio



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

- 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;
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- reati transnazionali e Criminalità organizzata;
- reati di razzismo e xenofobia;
- reati tributari;
- reati di contrabbando.

Per una descrizione dei reati, si rinvia alla Parte Speciale. Per una descrizione delle Attività sensibili e dei comportamenti attesi si rinvia all'Allegato alla Parte Speciale⁶.

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.

Il Modello è stato, inoltre, articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la "Parte Generale" contiene la formulazione dei principi generali di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, la Parte Speciale ed il relativo Allegato, in considerazione del particolare contenuto, potranno essere oggetto, invece, di costante aggiornamento, secondo quanto previsto dal Modello.

5.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione e nell'attività di aggiornamento del Modello si è tenuto conto dei presidi e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "as-is analysis") esistenti e già operanti in Società, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sulle Aree e Attività sensibili, come nel seguito meglio descritti.

Il Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 5.2, si inserisce, infatti, nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *Corporate Governance*, dalle *Policies* e Prassi della Società e dal sistema di controllo interno.

I principi, le regole e le procedure applicati in Società, ivi incluso il Codice Etico, non vengono riportati e descritti dettagliatamente nel Modello, ma si intendono integralmente qui richiamati a tutti gli effetti, facendo essi parte del sistema di organizzazione e controllo che lo stesso Modello intende, laddove necessario, migliorare e integrare.

⁶ Cfr. Allegato a) della Parte Speciale "Aree e Attività sensibili" per come da ultimo integrato.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

Di conseguenza, sono da considerare come parte essenziale e fondamentale del Modello il Codice Etico, tutte le procedure, tutti i protocolli e tutte le policy, in qualsivoglia settore, funzione aziendale, area di attività esse trovino applicazione, che sono state implementate ed attuate dalla Società.

Per quanto concerne la prevenzione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, costituisce parte integrante del Modello il Documento di Valutazione dei Rischi (*ex art. 28 del D. Lgs. n. 81/08*).

Inoltre, in ragione del fatto che talune Attività sensibili, per come individuate nella Parte Speciale, sono (o potranno essere) svolte da soggetti appartenenti ad altre società del Gruppo, con le quali la Società ha stipulato (o stipulerà) appositi contratti di servizio infragruppo, sono da considerare come parte essenziale e fondamentale del Modello, oltre a tutte le procedure, tutti i protocolli e tutte le *policy* in vigore presso la Società, anche quelle specifiche eventualmente adottate presso altre società del Gruppo, il cui rispetto è considerato come imprescindibile per il funzionamento del presente Modello.

Nel caso in cui, invece, alcune Attività sensibili siano svolte da società del Gruppo che non abbiano adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo *ex D. Lgs. n. 231/01* o, comunque, da Soggetti Terzi, la Società assicura che i relativi contratti contengano tutte le clausole necessarie a garantire che tali soggetti si conformino a quanto previsto dal Modello della Società e, comunque, adottino comportamenti che rispettano i principi di cui al D. Lgs. n. 231/01, al Modello e, in ogni caso, al Codice Etico.

In particolare, quali strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, la Società ha individuato i seguenti:

- a) il sistema di controllo interno e quindi le procedure/protocolli e linee guida aziendali e di Gruppo attualmente esistenti, la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della Società, nonché il sistema di controllo della gestione;
- b) le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting interno e esterno;
- c) la comunicazione al personale, l'informazione e la formazione dello stesso;
- d) il sistema disciplinare di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (il "CCNL") applicati ai dirigenti ed agli altri dipendenti;
- e) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;
- f) le Prassi consolidate e le *Policies* della Società e del Gruppo;
- g) il Codice Etico della Società, nonché il Codice di Condotta adottato a livello di Gruppo.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra riportato, sono:

- i requisiti indicati dal D. Lgs. n. 231/01 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno alla Società del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente attendibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico dello stesso (controllo ex post);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/01;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti;
- la preminenza da conferirsi – nell'attuazione del sistema di controllo – alle Aree e Attività sensibili, ferma restando la doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale.

5.4 Il modello di corporate governance della Società ed il sistema organizzativo

Come già accennato, il Modello si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *Corporate Governance*, dalle *Policies* e/o Prassi adottate dalla Società e dal Gruppo e dal sistema di controllo interno.

Si ribadisce che le *Policies* e/o le Prassi adottate dalla Società, anche se non contenute nel Manuale delle Procedure e dal Gruppo, che non vengono singolarmente richiamate nel presente Modello, costituiscono parte integrante ed essenziale del Modello stesso.

L'assetto del sistema organizzativo della Società viene rappresentato nell'organigramma della Società documento che identifica per ciascuna funzione aziendale:

1. la dipendenza gerarchica;
2. l'eventuale dipendenza funzionale;
3. la funzione ricoperta.

È regola generale della Società che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Società.

Inoltre, è previsto che l'esercizio dei poteri nell'ambito del processo decisionale sia sempre svolto da posizioni di responsabilità congruenti con l'importanza e/o la criticità di determinate operazioni economiche.



6. ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire alla Società l'esimente dalla responsabilità amministrativa in conformità a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, è necessaria l'individuazione e la costituzione, all'interno della propria struttura, di un Organismo di Vigilanza fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare, in assoluta autonomia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il relativo aggiornamento, proponendone le relative modificazioni al Consiglio di Amministrazione.

La Società, conseguentemente, ha proceduto alle attività di verifica e di selezione necessarie all'individuazione dei soggetti più idonei a far parte dell'OdV, in quanto in possesso delle caratteristiche e dei requisiti richiesti dal D. Lgs. n. 231/01, dalle Linee Guida, dalla migliore dottrina e dagli orientamenti giurisprudenziali.

In particolare, i criteri di scelta seguiti nell'individuazione dei componenti dell'OdV hanno tenuto in considerazione l'idoneità di tale organo ad assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

In ragione di ciò, il Consiglio di Amministrazione può, in sede di nomina dell'Organismo di Vigilanza, assumere alternativamente una delle seguenti decisioni:

1. **attribuire le funzioni e competenze dell'OdV al Collegio Sindacale**, con l'incarico di svolgere le funzioni e le attività che il presente Modello attribuisce all'OdV, conformemente a quanto previsto dalla legge 12 novembre 2011 n. 183 (Legge di Stabilità 2012);
2. **nominare un OdV monocratico**, costituito da un soggetto esterno alla realtà aziendale e scelto tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D. Lgs. n. 231/01 e legale e dotato dei requisiti di indipendenza e professionalità, in grado di poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti; oppure
3. **costituire un organismo collegiale**.

In tale ultimo caso, i componenti dell'OdV verranno identificati nel numero stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina e dovranno essere individuati tra soggetti che garantiscano il possesso dei requisiti nel seguito precisati.

Nel caso di Organismo di Vigilanza di tipo collegiale:

- a. almeno un componente deve essere identificato all'interno della Società, tra persone prive di poteri decisionali nell'ambito delle Aree o Attività sensibili identificate negli Allegati della Parte Speciale del Modello;
- b. almeno un componente deve essere identificato all'esterno della realtà aziendale e scelto tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D. Lgs. n. 231/01 e legale e dotato dei requisiti di indipendenza e professionalità.

Resta inteso che, laddove il Consiglio di Amministrazione dovesse decidere di attribuire al Collegio Sindacale l'incarico di svolgere le attività che il presente Modello prevede in capo all'Organismo di Vigilanza, ogni riferimento all'OdV qui contenuto si intende rivolto al Collegio Sindacale.

Impregiudicato quanto precede, l'OdV, in linea con le disposizioni del Decreto e, precisamente, da quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto, dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, dalle informazioni riportate nelle Linee Guida, nonché dalla giurisprudenza che si è espressa in materia, possiede le seguenti caratteristiche precipue:



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

- a) **autonomia e indipendenza:** i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- b) **professionalità:** l'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente svolgere la propria attività. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- c) **continuità d'azione:** l'OdV svolge, in modo continuativo, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Oltre ai requisiti sopra descritti, i membri dell'OdV garantiscono il possesso di requisiti soggettivi formali che assicurano l'autonomia e l'indipendenza. In particolare, non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) i soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.⁷;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli Amministratori della Società;
- c) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
- d) i soggetti che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano da rapporti che oggettivamente ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;
- e) coloro che sono stati condannati, anche se la sentenza non è passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero coloro che hanno subito una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- f) i soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- g) i soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- h) i soggetti con funzioni di amministrazione, con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società nell'ambito delle Aree e Attività sensibili;
- i) i soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

In forza di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione ha individuato i soggetti in possesso delle caratteristiche professionali per svolgere tale ruolo di controllo interno alla Società.

⁷ Art. 2382 c.c. “Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi”.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

Fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello, le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo e struttura aziendale.

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

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e durano in carica per il periodo stabilito nella relativa delibera di nomina. Essi sono rieleggibili.

I membri dell'OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è libero di revocare l'incarico conferito ai membri dell'OdV in qualsiasi momento, purché sussista una giusta causa di revoca. Costituisce una giusta causa di revoca la sottoposizione del componente a procedure di interdizione, inabilitazione o fallimento, l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, l'accertamento dell'insussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità dell'azione previsti per la nomina, la sussistenza di una delle ipotesi di ineleggibilità, il grave inadempimento, da parte dei membri dell'OdV, ai doveri loro imposti dalla legge o dal Modello. Nel caso in cui vi siano componenti dell'OdV che hanno un rapporto di lavoro con la Società o con una società del Gruppo, e/o, comunque, dei rapporti giuridici tra la Società e l'eventuale componente interno nominato, costituisce giusta causa di revoca la cessazione del rapporto contrattuale con la Società.

Impregiudicato quanto precede, ciascun membro dell'OdV ha facoltà di comunicare al Consiglio di Amministrazione la propria volontà di rinunciare all'incarico, tramite una comunicazione contenente le ragioni della rinuncia all'incarico.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà, senza indugio, alla sua sostituzione, con apposita delibera. Il componente dell'OdV uscente sarà, comunque, tenuto ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello fino all'ingresso del soggetto che verrà nominato dal Consiglio di Amministrazione in sua sostituzione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza nominati in sostituzione durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

Il Consiglio di Amministrazione delibera, su proposta dell'OdV, in merito alle risorse finanziarie che, di volta in volta, l'Organismo di Vigilanza ritenga necessarie per svolgere correttamente ed efficacemente le proprie funzioni.

L'eventuale remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il Presidente, il Vicepresidente, i membri delegati o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione. Ai componenti dell'OdV spetta, in ogni caso, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento interno, che prevede: la pianificazione delle attività e dei controlli, le modalità di convocazione delle riunioni, le modalità di votazione, le modalità di nomina del Presidente e, eventualmente, del Vicepresidente, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi da e verso l'OdV.



6.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Da un punto di vista generale, all'OdV spettano essenzialmente due tipi di attività che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati e, più precisamente:

- a) vigilare che i destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- b) verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o, semplicemente, l'opportunità di proporre l'adeguamento del Modello a norme sopravvenute, ovvero alle nuove esigenze aziendali (funzione preventiva dei reati).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra sono finalizzate ad una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

In ragione di quanto sopra, in particolare, l'OdV ha l'obbligo di vigilare:

- sulla rispondenza del Modello alle previsioni della normativa concernente la responsabilità delle persone giuridiche in generale e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- sulla reale idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e rispetto ai quali la Società ha deciso di tutelarsi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni del medesimo, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle condizioni di operatività aziendale, ovvero del quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, l'obbligo di:

- verificare il rispetto delle procedure interne e l'efficacia delle procedure di controllo di ogni processo decisionale della Società rilevante ai termini del Decreto;
- controllare costantemente l'attività della Società al fine di ottenere una rilevazione aggiornata delle Aree sensibili presenti in Società e delle Attività sensibili rispettivamente svolte in modo da poter determinare in quali di queste Aree, e Attività sensibili e con quali modalità possano assumere rilevanza i rischi potenziali di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, nonché degli ulteriori reati ricompresi nell'ambito di efficacia del Modello stesso, a seguito dell'adozione di future delibere del Consiglio di Amministrazione in tal senso, identificando per ogni strategia, attività aziendale, il rischio di commissione dei reati medesimi, determinandone, altresì, l'impatto sulla Società in funzione del grado di probabilità di accadimento ed individuandone i criteri e le metodologie necessarie per evitarne la commissione;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree e Attività sensibili come definite nell'Allegato alla Parte Speciale del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nella Società e verificare la corretta attuazione;
- verificare la documentazione organizzativa interna contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti necessari per il funzionamento del Modello stesso;



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il funzionamento del Modello;
- verificare che la registrazione delle informazioni in ordine al rispetto del Modello sia conservata, al fine di fornire evidenza dell'efficace funzionamento del Modello medesimo;
- predisporre quanto occorre affinché ogni registrazione sia e rimanga leggibile e possa essere facilmente identificata e rintracciabile;
- verificare l'adeguatezza della procedura documentata predisposta dalla Società per stabilire le modalità necessarie per l'identificazione, l'archiviazione, la protezione, la reperibilità, la durata della conservazione e la modalità di eliminazione delle anzidette registrazioni;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di controllare le Aree e nell'ambito di queste le Attività Sensibili. Di tutte le richieste, le consultazioni e le riunioni tra l'OdV e le altre funzioni aziendali, l'OdV ha l'obbligo di predisporre idonea evidenza documentale ovvero apposito verbale di riunione. Tale documentazione verrà custodita presso la sede dell'OdV medesimo;
- esaminare eventuali informative provenienti dagli altri organi societari, da Soggetti Terzi o dal personale della Società supportare eventuali indagini interne necessarie per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che le previsioni contenute nella Parte Speciale del Modello e nell'Allegato siano adeguate con quanto previsto dal Decreto, proponendo al Consiglio di Amministrazione, in caso contrario, un aggiornamento delle previsioni stesse;
- verificare, in caso di accertamento della violazione del Modello, l'attuazione di meccanismi sanzionatori nei confronti dei responsabili della violazione, come meglio descritto nel paragrafo 8;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità di opportune clausole standard finalizzate a garantire l'osservanza da parte del personale e/o dei Soggetti Terzi delle disposizioni del D. Lgs. n. 231/01;
- indicare al Consiglio di Amministrazione, laddove riscontri nella pratica delle carenze, le eventuali necessarie integrazioni.

Per l'esercizio dei propri compiti, l'OdV è investito del potere di richiedere tutta la documentazione e tutte le informazioni necessarie ed opportune.

Nell'ambito dello svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a trattare i dati personali raccolti nell'esecuzione delle proprie attività nel pieno rispetto della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali e secondo le istruzioni sul trattamento dei dati personali eventualmente impartite dalla Società.

Qualora emerga che, nell'operatività, l'attuazione delle procedure sia carente, spetterà all'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione. Considerate le funzioni dell'OdV ed i contenuti professionali specifici da esso richiesti, nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, l'OdV può essere supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici); l'OdV, inoltre, si può avvalere del supporto delle altre funzioni della Società che, di volta in volta, si rendesse necessario interpellare per un'efficace attuazione del Modello.

In particolare, l'OdV deve coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

Nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni professionali non presenti all'interno della Società o dell'OdV, quest'ultimo – al quale sarà sempre e comunque riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento – qualora lo ritenga opportuno, ha la facoltà di avvalersi di consulenti esterni, ai quali delegare predefiniti ambiti di indagine. I consulenti dovranno, in ogni caso, riferire sempre i risultati del loro operato all'OdV.

I consulenti esterni alla Società dei quali, eventualmente, l'Organismo di Vigilanza ritenga opportuno avvalersi, dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione e non dovranno incorrere in alcuna delle cause di ineleggibilità previste in capo ai membri dell'OdV.

6.3 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'OdV ha il compito di informare gli organi societari secondo le seguenti linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente nei confronti del soggetto incaricato dalla Società ("Incaricato 231") a svolgere l'attività di coordinamento tra il Consiglio di Amministrazione di Burger King Restaurants Italia S.p.A., l'OdV ed i Destinatari del Modello;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Con cadenza annuale l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale un rapporto scritto sull'attuazione del Modello presso la Società.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

6.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del personale e formazione del personale

L'OdV ha l'obbligo di:

- assicurarsi che tutto il personale abbia condiviso ed accettato il Modello, nonché il Codice Etico ed i protocolli aziendali;
- verificare la competenza necessaria del personale che svolge mansioni nell'ambito delle Attività a rischio reato;
- supportare la Società nella pianificazione e attuazione dell'attività di informazione e formazione del personale in funzione della competenza richiesta per la posizione ricoperta, in relazione alle capacità professionali effettivamente possedute;
- monitorare l'attività di formazione svolta e valutare l'efficacia della stessa.

6.5 Informativa generale all'Organismo di Vigilanza da parte dei Destinatari del Modello

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01 vige nei confronti dei Destinatari l'obbligo informativo nei confronti dell'OdV, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Infatti, il corretto ed efficiente espletamento delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative ai processi sensibili e alle



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

Attività a rischio reato, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Per tale motivo, è necessario che l'OdV abbia accesso a tutti i dati e le informazioni della Società, che sia il destinatario di tutte le informative previste dal Modello e che sia informato di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

Con specifico riferimento ai Destinatari, è opportuno tenere in considerazione che l'obbligo di informativa nei confronti dell'OdV, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede dei dipendenti nello svolgimento del rapporto di lavoro, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice Etico.

I Destinatari possono ottemperare al suddetto obbligo informativo tramite il seguente indirizzo e-mail dell'OdV: odv@burgerking.it.

6.6 Modalità di segnalazione (whistleblowing)

Relativamente al sistema di segnalazioni whistleblowing, i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti e i Soggetti Terzi⁸ possono effettuare segnalazioni di condotte illecite idonee a integrare i "reati presupposto" rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, nonché violazioni del presente Modello nel rispetto della procedura di Whistleblowing adottata dalla Società (di seguito, anche, "Procedura Whistleblowing") e reperibile al seguente link: <https://www.burgerking.it/data/pages/modello-d.lgs-231-e-codici-etici/>

Il segnalante può inviare una segnalazione tramite uno dei canali descritti nella menzionata Procedura Whistleblowing, da intendersi qui richiamati.

In tal senso, il Destinatario che venga a conoscenza di una violazione o presunta violazione del Modello o del Codice Etico potrà rifarsi ai canali indicati nella Procedura Whistleblowing, qui di seguito riepilogati:

- all'apposito canale di comunicazione indicato nella Procedura Whistleblowing (<https://segnalazioni.burgerking.it>)
- piattaforma esterna messa a disposizione dall'ANAC⁹.

6.7 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.

Si fa espresso rinvio a quanto previsto nella procedura pubblicata al *link* sopra riportato per le tutele a beneficio del segnalante.

In ogni caso, trovano applicazione tutte le tutele previste a favore del segnalante dagli artt. 16,17,19 e 22 D. Lgs. 24/2023.

⁸ Possono effettuare segnalazioni *whistleblowing* solo i Soggetti Terzi definiti all'interno della Procedura *Whistleblowing*.

⁹ La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite la piattaforma messa a disposizione dall'ANAC se ricorrono le condizioni previste dall'art. 6 del D. Lgs. 24/2023, disciplinate all'interno della Procedura *Whistleblowing*.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

Inoltre, chi segnala una violazione del Decreto o del Modello o del Codice Etico, 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 tramite i canali indicati nella Procedura Whistleblowing.

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 8 della Parte Generale del Modello.

In ogni caso, ferma l'applicazione, da parte dell'autorità competente, delle sanzioni di cui all'art. 21, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 24/2023, chi effettua con dolo o colpa grave una segnalazione che risulti essere infondata e porti ad una condanna penale, anche con sentenza di primo grado, per il reato di diffamazione o calunnia, oppure ad una condanna civile, anche con sentenza di primo grado, per lo stesso titolo, 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 8 della Parte Generale del Modello.

6.8 Ulteriori obblighi di informazione verso l'OdV

Fermo quanto precede, i Destinatari e tutti i Soggetti Terzi devono obbligatoriamente trasmettere all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV odv@burgerking.it:

- tutte le informative previste dal Modello in favore dell'OdV;
- i provvedimenti e/o le notizie degli organi di Polizia Giudiziaria e/o dell'Autorità Giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto suscettibili di coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i collaboratori esterni della Società medesima;
- le richieste di assistenza legale effettuate da parte di dipendenti della Società, dirigenti e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto;
- tutte le informazioni - anche quelle provenienti da parte dei responsabili di funzioni aziendali diverse da quelle direttamente interessate dallo svolgimento di attività a rischio reato, nell'esercizio dei loro compiti di controllo - dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, unitamente alle relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici.
-

L'OdV, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista di informative sopra indicata.



6.9 Obblighi di segnalazione dell'OdV all'Autorità Giudiziaria

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle sue funzioni, abbia cognizione di condotte, fatti, atti, eventi od omissioni che, oltre a costituire una violazione del Modello e/o del Codice Etico, possano costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, è tenuto a:

- effettuare tutte le indagini interne necessarie ad approfondire la fattispecie concreta, coinvolgendo, qualora ritenuto necessario, anche consulenti esterni;
- laddove opportuno, informare tempestivamente per iscritto il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il Collegio Sindacale, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi, descrivendo dettagliatamente i fatti oggetto di contestazione e le fattispecie criminose potenzialmente rilevanti; in caso di conflitto di interessi, come previsto dalle Linee Guida, informare gli organi non interessati dal conflitto e, laddove questi non vi siano, informare l'Assemblea dei Soci;
- nei limiti delle proprie competenze, fornire tutto il supporto richiesto dal Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato e dal Collegio Sindacale e, ove necessario, dall'Assemblea dei Soci, al fine di valutare approfonditamente le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni occorse, redigendo apposita verbalizzazione delle attività espletate, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi.

Fermo quanto precede, qualora l'OdV ritenga che le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni possano, anche solo in astratto, costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, si impegna a redigere apposita relazione scritta e a trasmetterla al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, affinché ne curino l'inoltro all'Autorità Giudiziaria competente per i relativi accertamenti. Ove tali organi non provvedano entro 10 (dieci) giorni dal ricevimento della relazione oppure laddove sia ravvisabile una situazione di conflitto di interessi, è obbligo dell'OdV curarne la trasmissione.

Nella valutazione circa l'opportunità di segnalazione all'Autorità Giudiziaria competente conformemente al presente paragrafo, l'Organismo di Vigilanza agisce in completa autonomia e indipendenza, prescindendo anche dall'eventuale parere contrario del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato.

6.10 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informativa prevista dal Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Le attività di verifica dell'OdV sono verbalizzate in apposito Libro.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio, nonché il Libro sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza (Organi amministrativi e di controllo o terzi) solo previa autorizzazione dell'OdV stesso.



7. CODICE ETICO, PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO

La Società da sempre opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata su sesso, razza, lingua, condizioni personali e credo religioso e politico.

In questa prospettiva, la Società aderisce ai principi di cui al D. Lgs. n. 231/01 mediante l'adozione del Modello, del quale costituisce parte integrante il Codice Etico, che si allega al Modello stesso quale Allegato (b) della Parte Generale.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 integra un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico e contribuiscono a:

- garantire un elevato *standard* delle professionalità interne;
- garantire il rispetto dei valori societari;
- interdire quei comportamenti in contrasto con i dettami normativi e con i valori e i principi che la Società intende promuovere;
- creare una identità aziendale che si riconosca in tali valori ed in tali principi.

Il Codice Etico, pertanto, evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle funzioni di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società o nell'interesse della stessa.

L'osservanza del Codice Etico ed il rispetto dei suoi contenuti sono richiesti indistintamente a: amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, consulenti, fornitori, partner commerciali, nonché a tutti coloro che sono legati da un rapporto di collaborazione e a tutti i portatori di interesse, ed in particolare con i franchisee a cui è demandata la gestione e la conduzione di ristoranti di tipo quick service e fast food operanti con il marchio Burger King in Italia.

Resta inteso che, in caso di contrasto tra le previsioni contenute nel Codice Etico e le prescrizioni di cui al Modello, dovrà essere riconosciuta prevalenza alle prescrizioni e alle *Policies* e Prassi descritte nel Modello, laddove maggiormente restrittive.



8. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

La violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali può compromettere, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere tra la Società e i dipendenti e/o i Soggetti Terzi.

L'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. n. 231/01 prevede infatti che i modelli di organizzazione e gestione debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Tale sistema disciplinare si applica – nei limiti rilevanti ai fini del Decreto – nei confronti di tutti coloro che siano legati da un rapporto contrattuale di qualunque natura con la Società, e in particolar modo nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei componenti degli eventuali organi di vigilanza o di controllo, dei dipendenti e dei collaboratori e terzi che operino per conto della Società.

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 alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Di conseguenza, viene qui di seguito riportata la regolamentazione del sistema disciplinare e delle misure che trovano applicazione in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello e dell'allegato Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta stabilite dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello, dei protocolli contenuti nello stesso e nei suoi allegati, del Codice Etico e *policy* aziendali e dei loro aggiornamenti possano determinare.

Le sanzioni eventualmente irrogate dovranno, comunque, sempre essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità delle sanzioni.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare – alla stregua delle previsioni di cui all'art. 133 c.p. – taluni parametri che possano oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione – nel rispetto del predetto principio di proporzionalità – in caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico.

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

- esistenza e rilevanza – anche all'esterno – delle conseguenze negative derivanti alla Società dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico;
- 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;
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

- tipologia del rapporto instaurato con il soggetto che pone in essere la violazione (rapporto di collaborazione, rapporto di consulenza, rapporto organico, lavoro subordinato di tipo impiegatizio, lavoro subordinato di tipo dirigenziale, ecc.);
- mansioni lavorative e/o posizione funzionale di colui che viola il Modello;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Di conseguenza, viene qui descritta la regolamentazione del sistema disciplinare e delle misure che trovano applicazione in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico.

8.1. 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



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

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.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

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.

8.2. 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;



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

- 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.



8.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Codice Etico, del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policy aziendali da parte di uno o più degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio l'Assemblea, per il tramite del Collegio Sindacale, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'azienda, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello.

L'amministratore e/o gli amministratori, ai quali viene contestata la violazione delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico ha diritto di presentare tempestivamente le proprie difese prima che vengano presi i provvedimenti di cui sopra.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o uno degli altri Amministratori dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

8.4 Misure nei confronti del Collegio Sindacale e/o della Società di Revisione

In caso di concorso nella violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale o di uno o più Revisori, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile. Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i Revisori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

8.5. 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 e/o i Protocolli, 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



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

le disposizioni del Modello, fermo restando il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento.

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

In ragione di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, nell'ipotesi in cui siano violate le misure a tutela del segnalante previste dal modello o dalla procedura adottata dalla società e/o dal d.lgs. 24/2023, ivi compreso il divieto di ritorsione, e/o nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave da parte:

- 1) del personale dipendente in posizione non dirigenziale: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 8.1;
- 2) dei Dirigenti: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 8.2;
- 3) degli Amministratori e: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 8.3;
- 4) del Collegio Sindacale e/o della Società di Revisione: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 8.4;
- 5) dei componenti dell'Organismo di Vigilanza: si applicheranno le misure previste al paragrafo 6.1;
- 6) dei Soggetti Terzi: si applicheranno i rimedi contrattuali previsti al paragrafo 8.5.



9. CONFERMA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE

La Società è dotata di un sistema organizzativo adeguatamente formalizzato e rigoroso nell'attribuzione delle responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione di poteri autorizzatori e di firma coerenti con le responsabilità definite, nonché con predisposizione di meccanismi di controllo fondati sulla contrapposizione funzionale e separazione dei compiti.

La Società si avvale, nell'area della gestione finanziaria e più in generale, di un efficiente sistema informativo, caratterizzato da procedure automatizzate standardizzate, procedure scritte o prassi consolidate in grado di consentire che ogni operazione risulti adeguatamente supportata sul piano documentale, così da poter procedere, in qualsiasi momento, all'esecuzione di controlli che individuino la genesi, le finalità e le motivazioni dell'operazione oggetto di esame, con identificazione del ciclo completo di autorizzazione, registrazione e verifica della correttezza e legittimità dell'operazione stessa.

Il Modello, come evidenziano sia la Parte Generale, sia la Parte Speciale, ha inoltre individuato un sistema di controllo mirato alla tempestiva rilevazione dell'insorgenza ed esistenza di anomalie e criticità da gestire ed annullare.

Tale sistema è in particolare rappresentato dai processi interni della Società che ne descrivono l'attività, l'organizzazione interna, le procedure ed i controlli applicati nella gestione amministrativa, avendo specifico riguardo ai flussi finanziari, nonché dalle procedure speciali che trovano applicazione nei settori relativi alla gestione della cassa, della contabilità e di altre aree dettagliatamente individuate e che garantiscono la correttezza dell'attività posta in essere.

Infine, il Modello prevede un impianto di informazione, connesso ad un coerente programma di formazione, che permette di raggiungere tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, per la Società.

Fermo quanto precede, allo scopo di verificare l'efficacia e la concreta attuazione del Modello è necessario effettuare una verifica periodica del suo reale funzionamento con le modalità che verranno stabilite dall'OdV.

Sarà, infine, cura della Società procedere ad un'attenta analisi di tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute attraverso i canali previsti dalla Procedura Whistleblowing, in merito all'attuazione del Modello nello svolgimento delle Attività sensibili, delle azioni intraprese da parte dell'OdV o da parte degli altri soggetti competenti, delle situazioni ritenute a rischio di commissione di reato, della contezza e della consapevolezza dei destinatari del Modello in merito alle finalità del medesimo ed alle disposizioni in esso contenute, per mezzo di interviste che potranno anche essere effettuate a campione.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

10. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” [in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, 1° comma, lettera a), D. Lgs. n. 231/01], la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze della Società ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e con l’ausilio dell’OdV, è chiamato ad integrare la Parte Generale, la Parte Speciale del Modello e gli Allegati con altre tipologie di reato che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ritenute rilevanti.

Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l’efficacia del Modello.

È, in particolare, attribuito all’OdV il compito di proporre modifiche o integrazioni al Modello consistenti, tra l’altro, nella:

- i) introduzione di nuovi protocolli e/o procedure e/o controlli, nonché nuovi presidi di controllo nel caso in cui le *Policies* e le Prassi risultino non essere più sufficienti a presidiare le Attività sensibili;
- ii) revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l’attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative “sensibili” o comunque che svolgono un ruolo di snodo nell’ambito delle Attività sensibili;
- iii) introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- iv) evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale;
- v) aggiornamento dell’Allegato alla Parte Speciale in considerazione di nuove fattispecie di reato inserite all’interno del D. Lgs. n. 231/01 o di nuove attività di *business* che vengano intraprese dalla Società.



11. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

11.1 Diffusione del Modello all'interno della Società

La Società, in coordinamento con l'OdV, promuove iniziative idonee alla diffusione del Modello per una sua capillare conoscenza ed applicazione all'interno della Società.

A questo scopo, la Società, in stretta cooperazione con l'OdV e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello al suo interno.

La notizia dell'adozione e dell'aggiornamento del Modello è resa pubblica con idonee modalità.

La Società pubblica il Modello sulla *intranet* aziendale e provvede ad informare i dipendenti mediante un'apposita comunicazione.

11.2 Diffusione del Modello e informativa ai Soggetti Terzi

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e/o dei principi del Modello e del Codice Etico anche tra i Soggetti Terzi.

A questo scopo, la Società, in stretta cooperazione con l'OdV e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione dei principi del Modello e del Codice Etico presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello e del Codice Etico da parte della Società.

La Società, previa proposta dell'OdV, potrà, inoltre:

- a) fornire ai Soggetti Terzi adeguate informative sulle prescrizioni indicate nel Modello;
- b) inserire nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico anche da parte loro.

In particolare, a tale ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei Soggetti Terzi in violazione dei principi del Modello o del Codice Etico che inducano la Società stessa a violare le previsioni del Modello.

11.3 Corsi di formazione

Per un efficace funzionamento del Modello, la formazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti è gestita dalla Società in stretta cooperazione con l'OdV.

I corsi di formazione hanno ad oggetto il Modello, il Codice Etico nonché altre tematiche che possono avere rilevanza ai fini del Decreto.

La partecipazione ai corsi di formazione è monitorata attraverso sistemi di rilevazione delle presenze.

A seconda del tipo di formazione, ai partecipanti possono essere somministrati dei test finalizzati a valutare il grado di apprendimento conseguito e ad orientare ulteriori interventi formativi.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per tutto il personale in servizio presso la Società. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001

La Società, infine, garantisce un'attività formativa in caso di modifiche e/o aggiornamenti del Modello e/o delle previsioni del Decreto nell'ambito delle attività formative.

11.4. 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.

ALLEGATI PARTE GENERALE

- (A) REATI PRESUPPOSTO E RELATIVE SANZIONI
- (B) CODICE ETICO