



IGV Hotels S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL  
D. LGS. 231/01**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del  
21/12/2020 e aggiornato al 16/01/2024

<b>REGISTRAZIONE DELLE EDIZIONI</b>
-------------------------------------

<b>Edizione</b>	<b>Data</b>
n. 1	21/12/2020
n. 2	16/01/024

## INDICE

<b>PREMESSA.....</b>	<b>5</b>
<b>PARTE GENERALE .....</b>	<b>6</b>
<b>1.IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01.....</b>	<b>6</b>
1.1 OGGETTO DEL DECRETO .....	6
1.2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ .....	7
1.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ .....	7
1.4 ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA .....	9
1.5 FATTISPECIE DI REATO E DI ILLECITI AMMINISTRATIVI .....	12
1.6 APPARATO SANZIONATORIO.....	14
1.7 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE .....	15
1.8 REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	17
1.9 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO.....	17
1.10 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI .....	18
<b>2. MODELLO DI GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DI IGV HOTELS S.P.A.....</b>	<b>19</b>
2.1 IGV HOTELS S.P.A.....	19
2.2 ASSETTO ISTITUZIONALE: ORGANI E SOGGETTI.....	21
2.3 STRUMENTI DI GOVERNANCE.....	22
2.4 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO .....	23
2.5 ASSETTO ORGANIZZATIVO .....	24
2.6 IL SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE .....	24
<b>3.IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGV HOTELS S.P.A. ....</b>	<b>25</b>
3.1 FUNZIONALITÀ DEL MODELLO .....	25
3.2 APPROCCIO METODOLOGICO .....	25
3.2.1 Metodologia adottata.....	25
3.3 RAPPORTO TRA MODELLO E CODICE ETICO DI GRUPPO.....	27
<b>4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>27</b>
4.1 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
4.2 REVOCA E RECESSO DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	28
4.3 POTERI E RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	29
4.4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	31
4.5 SEGNALAZIONI ALL'OdV DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI .....	31
4.6 SEGNALAZIONI ATTRAVERSO IL CANALE INTERNO - WHISTLEBLOWING .....	32
4.7 OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI .....	33
4.8 FLUSSI INFORMATIVI DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	34
4.9 SISTEMA SANZIONATORIO E ORGANISMO DI VIGILANZA .....	35

4.10 REMUNERAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	36
<b>5. IL SISTEMA SANZIONATORIO .....</b>	<b>36</b>
5.1 PREMessa .....	36
5.2 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE .....	37
5.3 DESTINATARI E LORO DOVERI .....	38
5.4 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI .....	38
5.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI .....	39
5.6 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....	42
5.7 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI (ART. 5, COMMA PRIMO, LETT. A) DEL D.LGS. 231/01).....	43
5.8 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI.....	44
5.9 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	45
5.10 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI .....	45
<b>6 IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....</b>	<b>45</b>
6.1 LA FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO 231.....	45

## **PREMESSA**

Nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 (di seguito anche “Modello 231” o “Modello”) si distinguono una “Parte Generale” – attinente all’organizzazione societaria nel suo complesso, al progetto per la realizzazione del Modello 231, all’Organismo di Vigilanza, al sistema sanzionatorio, alle modalità di formazione e di comunicazione – e le “Parti Speciali”, che riguardano l’applicazione nel dettaglio dei principi richiamati nella “Parte Generale” con riferimento alle fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/01 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

La Parte Generale descrive il quadro normativo di riferimento e la Governance della Società, nonché gli elementi/strumenti caratterizzanti il Modello e necessari ai fini dell’efficace attuazione dello stesso.

Ciascuna Parte Speciale del Modello 231 ha, invece, lo scopo di:

- dare evidenza delle specifiche aree sensibili con riferimento alle diverse tipologie di reato previste dal D. Lgs. 231/01 e, nell’ambito di ciascuna area, descrivere le attività sensibili alle quali vengono, in seguito, associati gli strumenti di controllo adottati per la prevenzione;
- indicare le regole che i Destinatari del Modello sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione dello stesso. Ciascuna Parte Speciale contiene, quindi, l’applicazione nel dettaglio dei principi richiamati nella Parte Generale: la sua articolazione consente l’evidenza delle specifiche attività sensibili, suddivise per tipologia di reati, cui vengono associati gli strumenti di controllo adottati per la prevenzione di tali reati;
- fornire all’Organismo di Vigilanza ed alle altre funzioni di controllo gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica.

## **PARTE GENERALE**

### **1. Il Decreto legislativo 231/01**

#### **1.1 Oggetto del decreto**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione - anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 - sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale decreto, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc.) per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- a) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- b) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, mentre per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/01 si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

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

## 1.2 Natura della responsabilità

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

Il D. Lgs. 231/01 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione *“La responsabilità penale è personale”* – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

## 1.3 Criteri di imputazione della responsabilità

La commissione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce il presupposto per l'applicabilità della disciplina dallo stesso dettata.

Il Decreto prevede criteri di imputazione di natura oggettiva e criteri di natura soggettiva (in senso lato, trattandosi di *enti* e non di persone fisiche).

### Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

Il primo, fondamentale ed essenziale, criterio di imputazione di natura oggettiva è costituito dalla condizione che il reato sia commesso *«nell'interesse o a vantaggio dell'ente»*.

La responsabilità dell'ente sorge, quindi, qualora il fatto illecito sia stato commesso nell'*interesse* dell'ente ovvero *per favorire* l'ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo perseguito con la condotta illecita. Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella *finalità* – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, *al risultato positivo* che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

Per cui, la responsabilità dell'ente sorge qualora sia stata conseguita un'utilità dalla condotta illecita.

L'ente non è responsabile se il fatto illecito sia stato commesso *«nell'interesse esclusivo proprio o di terzi»*. Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell'ente, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è *comune* all'ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno in parte all'altro.

Il secondo criterio oggettivo di imputazione è costituito dalla qualifica soggettiva dell'autore del fatto illecito. Come sopra anticipato, infatti, l'ente è responsabile per l'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora tale illecito sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

- 1) *«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»*, o da coloro che *«esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo»* dell'ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, il consigliere, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, *anche di fatto*, la gestione e il controllo dell'ente (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/01);
- 2) *«da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali»* (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/01). Appartengono a tale categoria coloro i quali *eseguono* nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali; possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell'ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Se più soggetti cooperano alla commissione del reato (dando luogo al *concorso di persone nel reato*: art. 110 c.p.), si precisa che, affinché si configuri tale fattispecie, il contributo potrà configurarsi come contributo "materiale" (partecipandosi alla preparazione ed esecuzione del reato) sia come contributo "morale" (partecipandosi alla fase ideativa del reato).

#### *Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità*

Il Decreto tratteggia la responsabilità dell'ente come una responsabilità diretta, per fatto proprio e colpevole; i criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della "colpevolezza" dell'ente.

L'ente è ritenuto responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato *standard* di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La "*colpa*" dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero,



dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

#### **1.4 Esimente della responsabilità amministrativa**

Il Decreto esclude la responsabilità dell'ente, nel caso in cui, *prima della commissione del reato*, l'ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il D. Lgs. 231/01 attribuisce, per quanto concerne la responsabilità degli enti, un valore discriminante ai modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/01 e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte dell'organo dirigente.

Il Modello 231 opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

##### *Illecito commesso da soggetto apicale*

Il D. Lgs. 231/01 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare, l'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 stabilisce che, in caso di un reato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde qualora sia in grado di dimostrare che:

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

Le condizioni ora elencate devono concorrere *tutte e congiuntamente* affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

*Illecito commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale*

L’articolo 7 del D. Lgs. 231/01 stabilisce la responsabilità amministrativa dell’ente per i reati di soggetti sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l’Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un’inversione dell’onere della prova. L’accusa dovrà, nell’ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all’estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall’art. 6, comma 2, devono:

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

L’art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell’efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- verifica periodica e eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione e nell’attività;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (*Modelli di organizzazione e di gestione*) che il Modello 231 idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale Modello 231, ai sensi del citato D. Lgs. n. 81/2008, deve:

- prevedere anche idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti qualora siano definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al *British Standard OHSAS 18001:2007*. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

## 1.5 Fattispecie di reato e di illeciti amministrativi

Le fattispecie criminose contemplate dal D. Lgs. 231/01 che configurano la responsabilità amministrativa degli enti sono attualmente rappresentate da:

- reati contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio (artt. 24 e 25, D. Lgs. 231/01);
- reati in tema di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24, D. Lgs. 231/01);
- reati informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*, D. Lgs. 231/01);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter*, D. Lgs. 231/01);
- reati di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, D. Lgs. 231/01);
- reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*, D. Lgs. 231/01);
- reati di turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 25-*bis*.1, D. Lgs. 231/01);
- reati societari (art. 25-*ter*, D. Lgs. 231/01);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*, D. Lgs. 231/01);
- reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1, D. Lgs. 231/01);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*, D. Lgs. 231/01);
- reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-*sexies*, D. Lgs. 231/01) ed i relativi illeciti amministrativi (artt. 187-*bis*, 187-*ter*, come richiamati dall'art. 187-*quinqies* del d.lgs. 58/1998);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*, D. Lgs. 231/01);

- reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni, denaro ed altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D. Lgs. 231/01);
- reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D. Lgs. 231/01);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D. Lgs. 231/01);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (artt. 25-decies, D. Lgs. 231/01);
- reati ambientali (art. 25-undecies, D. Lgs. 231/01);
- l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D. Lgs. 231/01);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D. Lgs. 231/01);
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D. Lgs. 231/01);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. 231/01);
- reato di contrabbando (art. 25-sexdecies, D. Lgs. 231/01);
- reati contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies, D. Lgs. 231/01);
- reati di riciclaggio i beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies, D. Lgs. 231/01);
- reati transnazionali di cui alla legge 146/2006 (art. 10 l. 146/2006, D. Lgs. 231/01);
- reati tributari, art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. 231/01 (introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 (in G.U. 24/12/2019, n.301) che ha disposto (con l'art. 1, comma 1) la conversione, con modificazioni, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 (in G.U. 26/10/2019, n. 252).

## 1.6 Apparato sanzionatorio

Il Decreto prevede a carico degli Enti: i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni pecuniarie si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». In particolare, il Giudice penale stabilisce l'ammontare delle sanzioni pecuniarie nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato, nonché del valore da attribuire ad esse.

Le sanzioni interdittive possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono: nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi e nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati

La confisca consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La pubblicazione della sentenza può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale, nonché mediante la pubblicazione sul sito internet del Ministero della Giustizia.

Il Decreto prevede che la società non sia passibile di sanzione ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati verificatisi, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato.

Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società che siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati ed efficacemente attuati.

Nel decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli. Segnatamente:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Se il reato è commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

## **1.7 Vicende modificative dell'ente**

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

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

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

L'art. 30 del D. Lgs. 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. 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. Il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/01, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. 231/01 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/01, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/01); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;



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

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

## 1.8 Reati commessi all'estero

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/01 - commessi all'estero (art. 4 D. Lgs. 231/01).

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

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente (soggetto apicale o subordinato), ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/01;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/01, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## 1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/01 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà

rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. 231/01). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/01, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/01).

### **1.10 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti**

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/01 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata alle *Linee Guida di Confindustria per la costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01*, nell'ultima versione approvata nel marzo 2014 e dichiarata idonea dal Ministero della Giustizia al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del Decreto.

In particolare, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

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

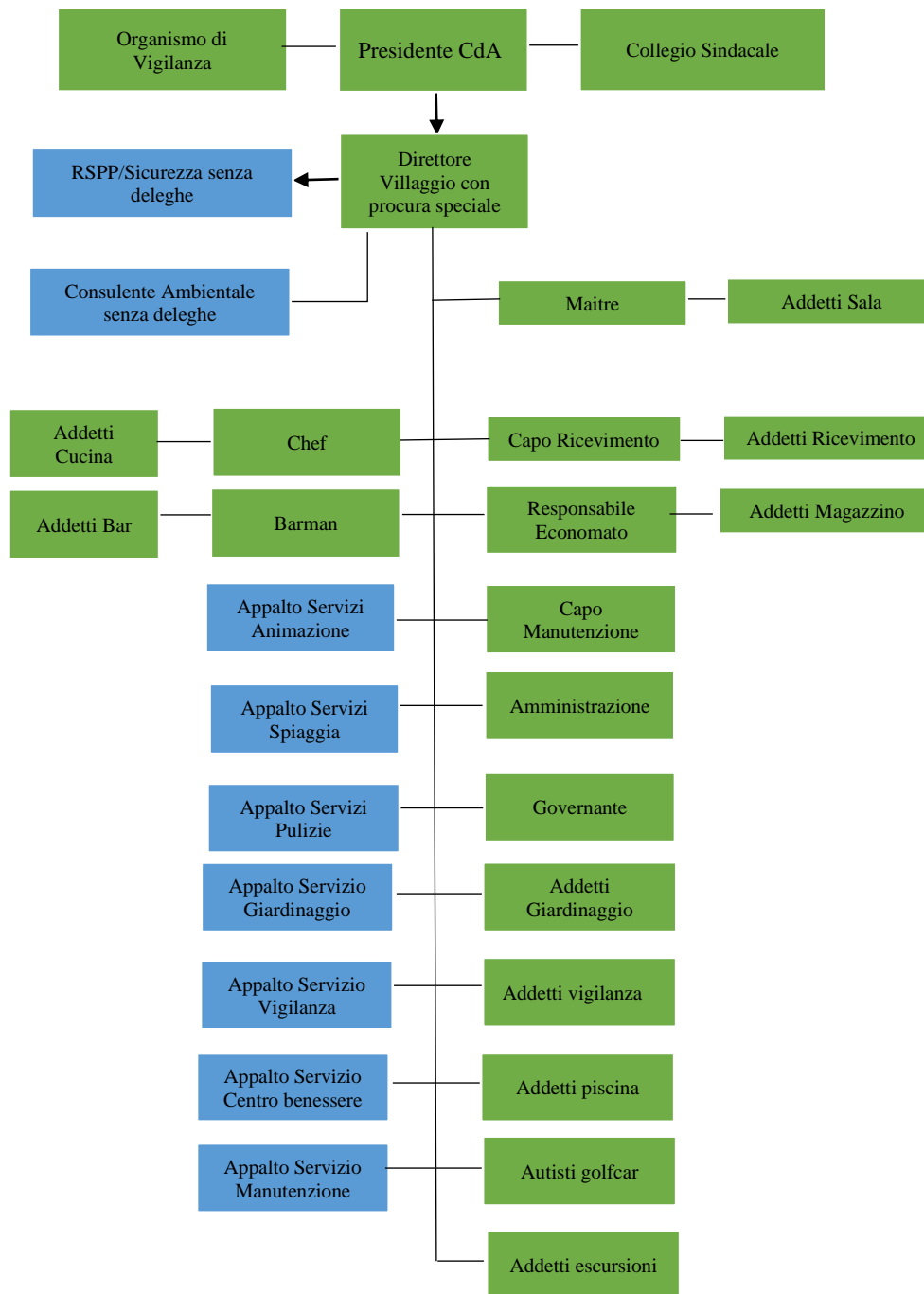
Nella predisposizione del presente Modello, IGV Hotels S.p.a. si è principalmente ispirata alle citate Linee Guida di Confindustria, oltre che ai Codici di comportamento delle principali associazioni rappresentative e alle best practice relative alle diverse aree di attività. Le eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera.

## **2. Modello di Governance e Assetto Organizzativo di IGV Hotels S.p.a.**

### **2.1 IGV Hotels S.p.a.**

La Società IGV Hotels S.p.a. ha per oggetto *la costruzione, l'impianto e la gestione diretta e indiretta di villaggi turistici, alberghi, campings, motels e complessi attrezzati per fini residenziali, turistici e sportivi in genere, la gestione indiretta e diretta di aziende di servizi di trasporto, la promozione ed organizzazione di manifestazioni varie con finalità sportive e culturali, la gestione all'interno dei complessi ricettivi di ristoranti, bars, luoghi di ritrovo, di boutique, di negozi ed altre attività commerciali e sportive riservate sia agli ospiti del villaggio che ai visitatori esterni*"

Si riporta di seguito l'organigramma funzionale della Società:



- Funzioni/Personale della società IGV Hotels S.p.a.
- Società esterne che offrono servizi per la Società

N.B. IGV Hotels ha esternalizzato alcuni servizi:

- Animazione: S.Giusta, S.Clara, Marispica e Des Alpes
- Spiaggia: S.Giusta (Costarei), S.Clara (Moi), Marispica
- Pulizie: S.Giusta (solo parzialmente a CostaRei), S.Clara
- Giardinaggio: S.Giusta (ci sono anche addetti assunti da Igv Hotels a tempo indeterminato), S.Clara, Marispica
- Vigilanza: S.Clara
- Centro Benessere: S.Giusta, S.Clara, e Des Alpes e Marispica
- Manutenzioni: prima dell'apertura e non durate la stagione.

L'addetto escursioni è presente nel solo villaggio di S.Giusta. Dall'estate 2020 le boutique saranno date in affitto quindi quest'anno e per i prossimi 2 anni non ci sarà il responsabile Boutique e addetti btq/tabacchi, ma in linea generale potrebbe esserci.

## **2.2 Assetto Istituzionale: organi e soggetti**

### **Assemblea dei soci**

L'Assemblea dei soci rappresenta tutti i soci e le sue deliberazioni prese in conformità alla legge e allo statuto obbligano tutti i soci, anche se non intervenuti o dissenzienti.

L'assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in mancanza, dalla persona designata dalla maggioranza dei presenti.

Secondo l'art. 10 dello Statuto, l'Assemblea ordinaria delibera nelle materie previste dalla legge e deve essere convocata almeno una volta l'anno. Tra i suoi poteri rientrano:

- approvazione del bilancio;
- nomina e revoca degli amministratori; nomina dei sindaci e del presidente del collegio sindacale e, quando previsto, del soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti;
- determinazione del compenso degli amministratori e dei sindaci, se non è stabilito dallo statuto;
- delibera sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
- delibera sugli altri oggetti attribuiti dalla legge alla competenza dell'assemblea, nonché sulle autorizzazioni eventualmente richieste dallo statuto per il compimento di atti degli amministratori, ferma in ogni caso la responsabilità di questi per gli atti compiuti;
- tutte le delibere affidate dalla legge o dallo Statuto alla sua competenza.

L'Assemblea straordinaria delibera su:

- modificazioni dello Statuto;
- nomina, sostituzione e sui poteri dei liquidatori;

- emissione delle obbligazioni, anche non convertibili;
- ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

### **Consiglio di Amministrazione**

Ai sensi dello Statuto, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, che può essere composto da un minimo di tre ad un massimo di sette membri, che durano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili. Il Consiglio, ove non vi abbia già provveduto l'Assemblea, nomina tra i suoi componenti il Presidente e, se lo ritiene necessario, uno o più Vice Presidente e un segretario.

Il Consiglio si raduna ogni qualvolta il presidente lo ritenga necessario o quanto ne viene fatta richiesta scritta da almeno due dei suoi membri.

Secondo l'art. 15 dello Statuto, al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società.

La rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai vice presidenti ed agli amministratori delegati nei limiti della delega loro conferita.

### **Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti ed esercita le funzioni previste dall'art. 2403 del Codice Civile.

La composizione e la presidenza del Collegio Sindacale, la cessazione e la sostituzione dei sindaci sono regolate dalle disposizioni del Codice Civile.

### **Società di Revisione**

Il controllo contabile della Società è affidato a una Società di Revisione, nominata e funzionante ai sensi degli artt. 2409-bis e seguenti del Codice Civile.

La società incaricata del controllo contabile:

- verifica, nel corso dell'esercizio, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione;
- verifica se il bilancio di esercizio corrisponde alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e se il bilancio è conforme alle norme vigenti;
- esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio della Società.

## **2.3 Strumenti di governance**

Gli strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società possono essere così riassunti:

- **Statuto** - in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- **Sistema delle deleghe e dei poteri** - definisce l'organizzazione aziendale in termini di struttura, ruoli, responsabilità, schema di poteri autorizzativi e di firma assegnati.
- **Contratti di servizio** - che regolano formalmente le prestazioni di servizi rese da IGV Hotels SpA, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.
- **Organigramma** - strumento che consente di comprendere la struttura organizzativa della Società e i soggetti a capo alle diverse Funzioni/Servizi aziendali.
- **Manuale Ambientale** - che descrive il sistema di Gestione Ambientale della Società, realizzato conformemente alla Norma UNI EN ISO 14001.
- **Codice Etico del Gruppo** - esprime i principi etici e di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società. Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/01.

## 2.4 Sistema di controllo interno

IGV Hotels S.p.a. è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a presidiare nel continuo i rischi tipici dell'attività sociale.

Il sistema di controllo interno è un insieme di regole, procedure e strutture organizzative avente lo scopo di monitorare il rispetto delle strategie ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi e operazioni aziendali (amministrativi, commerciali);
- qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- rispetto di leggi e regolamenti, delle norme e delle procedure aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività aziendali e del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

Coerentemente con l'adozione del proprio sistema di amministrazione e controllo, i principali soggetti attualmente responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società sono:

- Consiglio di Amministrazione.
- Collegio Sindacale.

- Organismo di Vigilanza.
- Internal Audit di Gruppo.

## **2.5 Assetto Organizzativo**

Ai fini dell'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. 231/01, riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

La Società ha predisposto uno specifico organigramma nel quale è schematizzata la struttura organizzativa della Società.

## **2.6 Il sistema di Gestione Ambientale**

Nell'ambito del miglioramento dei propri processi, la Società si è dotata di un Sistema di Gestione Ambientale.

La Società ha sottoposto a certificazione da parte di terzi riconosciuti il proprio Sistema di Gestione, che è risultato conforme ai requisiti previsti dallo standard internazionale applicabile, ovvero UNI EN ISO 14001:2004 per l'Ambiente.

Si sottolinea come gli strumenti e le risorse del Sistema di Gestione Ambientale è funzionale non solo al perseguimento degli scopi suoi propri, ma anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01.

La particolare valenza dei presidi sopra menzionati ai fini della prevenzione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01, con particolar riguardo ai reati ambientali, verrà, ove necessario, specificatamente evidenziata, con riferimento a ciascuna tipologia di reato a tal fine rilevante, nella Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.



## **3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di IGV Hotels S.p.a.**

### **3.1 Funzionalità del modello**

Il Modello 231 è un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo allo scopo di un diligente e trasparente svolgimento delle attività della Società, al fine di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illecito previsti dal D. Lgs. 231/01 e sue successive modifiche e integrazioni.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D. Lgs. 231/01, il Modello 231 deve rispondere in modo idoneo alle seguenti esigenze:

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

Attenendosi all'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 e alle linee guida interpretative ed applicative elaborate dalle più rappresentative associazioni di categoria, in particolare, in via prioritaria e principale, a quelle fornite da Confindustria, IGV Hotels S.p.a. ha definito i principi generali, la struttura e i componenti del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo.

### **3.2 Approccio metodologico**

#### **3.2.1 Metodologia adottata**

Un Modello 231 deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

A tale proposito, particolare importanza assume il momento di analisi della struttura organizzativa allo scopo di:

- identificare delle attività sensibili nelle quali ci potrebbero essere occasioni di promuovere comportamenti illeciti;
- descrivere il sistema di controllo interno a presidio delle attività sensibili identificate.

L'attività di identificazione ed analisi delle attività sensibili deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.

Tale attività prevede il coinvolgimento diretto dei soggetti apicali, ovvero degli amministratori, dei direttori generali ed, in generale, di tutti coloro che nell'ambito della propria attività hanno significativa autonomia decisionale e di gestione per la propria società.

Qui di seguito vengono riportati i criteri adottati e la metodologia seguita nelle varie fasi in cui è stato articolato il Progetto:

- **Avvio del Progetto**: in questa fase sono stati individuati i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/01 (ovvero quei processi e quelle attività che comunemente vengono definiti "sensibili"). Propedeutica a tale identificazione è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa di IGV Hotels S.p.a., che ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle Funzioni/Servizi responsabili di tali processi/attività. In tale fase sono state prese in considerazione quanto indicato in materia di aree / attività sensibili dalle Linee Guida di riferimento, nonché l'evoluzione della dottrina e della giurisprudenza in materia.
- **Identificazione dei key officer e interviste**: scopo di tale fase è stato quello di identificare le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "key officer"), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili afferenti sia le aree di business che di "staff", nonché delle Funzioni/Servizi e dei soggetti coinvolti. L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste strutturate con i key officer che hanno avuto anche lo scopo di individuare per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo in essere, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse. In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01;
- **Mappatura dei processi sensibili e rilevazione dello stato dei controlli a presidio dei "rischi 231" (Gap analysis)**: tale fase ha inteso perseguire l'obiettivo di analizzare e valutare, per ciascun processo / attività sensibile, l'idoneità dei protocolli di controllo in essere a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01 (c.d. "gap analysis"). Contestualmente, tale attività ha permesso di: (i) individuare, se presenti, i controlli e le carenze in termini sia di requisiti organizzativi sia di protocolli di controllo a presidio dei singoli processi / attività sensibili; (ii) definire le necessarie azioni di

miglioramento e di rafforzamento da apportare al fine di prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 ed al sistema di controllo adottato da IGV Hotels S.p.a.; (iii) implementare, infine, l'azione prevista per ciascuna azione di miglioramento/rafforzamento.

### **3.3 Rapporto tra Modello e Codice Etico di Gruppo**

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato D. Lgs. 231/01, la Società ha adottato il Codice Etico, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder* (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori).

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società e il Gruppo di cui fa parte intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado del Gruppo e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con la Società.

Il Codice Etico deve essere, quindi, considerato quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme costituiscono un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti;
- il Modello 231 risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

## **4. L'Organismo di Vigilanza**

## 4.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza in IGV Hotels S.p.a. è un organo collegiale composto da due membri, in possesso dei requisiti richiesti dal D.Lgs. 231/01 e dal Modello, di cui:

- un elemento che, oltre ad avere le caratteristiche e le competenze degli altri componenti l'Organismo di vigilanza, sia un avvocato di lunga esperienza in campo civile, penale, amministrativo, societario, diritto penale del lavoro;
- un elemento che, oltre ad avere le caratteristiche e le competenze degli altri componenti l'Organismo di vigilanza, abbia anche competenza in materia contabile e fiscale.

Tutti devono essere in possesso dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, competenza e continuità d'azione richiesti dal D. Lgs. 231/01 e in base ai criteri stabiliti dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

L'Organismo di Vigilanza può nominare al proprio interno un Presidente, al quale può delegare specifiche funzioni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo a qualsiasi titolo si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato e/o al Presidente ove non diversamente previsto.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi e le funzioni di controllo esistenti in IGV Hotels S.p.a.

## 4.2 Revoca e recesso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

La revoca dell'OdV e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare per giusta causa, in qualsiasi momento, i componenti dell'OdV.

Per giusta causa di revoca si intende:

- la perdita anche di uno soltanto dei requisiti sopra descritti di indipendenza, professionalità ed onorabilità;
- l'attribuzione all'OdV di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia, iniziativa e controllo, indipendenza a continuità di azione, che sono propri dell'OdV;
- la condanna, anche in primo grado per uno dei reati presupposto di cui al Dlgs n. 231/2001;

- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, così come definiti dal Modello.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico con comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione ed agli altri membri dell'OdV. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla sua sostituzione nella prima riunione utile.

### **4.3 Poteri e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza**

Le attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere possono quindi essere schematizzate così:

- a) vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- b) disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non desiderati;
- c) analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- d) cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:

- presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le raccomandazioni saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, e Compliance amministrativa o legale, ecc ... o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;
- follow up ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni adottate.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito di IGV Hotels SpA, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività di IGV Hotels SpA.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato da IGV Hotels SpA è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- a) svolge periodica attività ispettiva, sulla base di un piano annuale elaborato tenendo conto del grado di rischio delle attività sensibili di IGV Hotels SpA
- b) ha accesso a tutte le informazioni e documenti concernenti le attività a rischio, che può richiedere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- c) riceve periodicamente informazioni da Internal Audit;
- d) si avvale del personale appartenente alla funzione di Internal Auditing, eventualmente individuando uno staff dedicato;
- e) può rivolgersi, dopo averne informato il Presidente e/o l'Amministratore delegato, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- f) sottopone al Presidente e/o all'Amministratore delegato e al Direttore Risorse Umane le proposte di adozione di procedure sanzionatorie previste al relativo paragrafo;
- g) può individuare eventuali ulteriori attività a rischio rispetto a quelle indicate nel Modello, e assunti in attuazione del medesimo e che, a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività di IGV Hotels SpA, potranno essere ricomprese nel novero delle attività sensibili;
- h) verifica periodicamente, con il supporto di Internal Audit e delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e della loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

Il d.lgs. 90/2017, in attuazione della Direttiva (UE) 849/2015 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. Quarta Direttiva Antiriciclaggio), ha modificato in maniera sostanziale la disciplina antiriciclaggio preesistente, contenuta nel d.lgs. 231/2007, introducendo numerosi elementi di novità con riferimento ai soggetti obbligati, alle misure di adeguata verifica della clientela (incluse quella semplificata e rafforzata), alla valutazione del rischio, alle segnalazioni di operazioni sospette, nonché all'attività di registrazione e al regime sanzionatorio. Gli effetti fondamentali della riforma, per quanto qui interessa, sono i seguenti:

- vengono modificati gli obblighi di vigilanza e comunicazione degli organi di controllo all'interno degli enti obbligati;
- l'OdV viene escluso dall'elenco di soggetti destinatari di questi obblighi.

Con le nuove norme di cui al D.Lgs. 90/2017 sono venuti meno gli obblighi antiriciclaggio riferibili ai componenti dell'OdV, restando comunque salva la vigilanza generale sulla prevenzione dei reati di cui all'art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001. Si impone pertanto uno sforzo interpretativo per comprendere quali siano i residui compiti dell'OdV nella specifica normativa antiriciclaggio riformata, fermo l'obbligo di vigilanza dell'OdV sull'adeguatezza

del MOG anche in relazione alla prevenzione dei reati di riciclaggio. A seguito della riforma, gli obblighi di vigilanza e comunicazione degli organi di controllo interno presso i soggetti obbligati ai sensi della normativa antiriciclaggio, prima contemplati nell'art. 52, sono disciplinati dagli artt. 46 e 51 d.lgs. 231/2007 e menzionano i componenti del Collegio Sindacale, del consiglio di sorveglianza e del comitato per il controllo sulla gestione presso i soggetti obbligati.

#### **4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

In ambito aziendale, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, ogni informazione, proveniente anche da terzi, ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

Le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto e dalle leggi successive in relazione all'attività del Gruppo o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo stesso.

#### **4.5 Segnalazioni all'OdV da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi**

Al fine di cui al punto precedente, sono stati istituiti canali informativi idonei a consentire la comunicazione di eventuali segnalazioni relative ad irregolarità o violazioni del Codice Etico e Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, così come previsto da apposita procedura interna.

Il personale di IGV Hotels SpA e i collaboratori della stessa hanno infatti facoltà di rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza per segnalare violazioni del Modello e del Codice Etico.

Le segnalazioni, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, sono raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

IGV Hotels SpA adotta misure idonee a che sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni, purché veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di IGV Hotels SpA o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.



## 4.6 Segnalazioni attraverso il canale interno - Whistleblowing

Il Consiglio dei ministri, nella seduta del 10 marzo 2023, ha approvato il D.Lgs. 24/2023 per il recepimento della Direttiva UE 2019/1937 in materia di “*protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”.

In forza del nuovo dettato normativo, facendo seguito alla modifica di cui al comma 2-bis dell’art. 6 ex D.Lgs. 231/2001, IGV Hotels S.p.A. , ha adottato un proprio sistema di segnalazione degli illeciti e delle irregolarità, prevedendo:

- l’istituzione di un canale di segnalazione interno che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché’ del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione (ex art. 4 D.Lgs 24/2023 e art. 6 comma 2 bis D.Lgs 231/01);
- la gestione del canale di segnalazione affidata ad un soggetto o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificatamente formato;
- la previsione di tempistiche precise in termini di riscontro alle segnalazioni (avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni riscontro alla segnalazione entro 3 mesi);
- la previsione di tutele contro ogni atto ritorsivo e/o discriminatorio nei confronti della persona che effettua la segnalazione;
- l’estensione delle misure di protezione a soggetti diversi dal segnalante quali: i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo che hanno un rapporto di parentela e/o un legame affettivo o rapporti abituali e che hanno supportato il Whistleblower, gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone (in caso di segnalazione da parte di partner/fornitori);
- la possibilità di effettuare la segnalazione da parte dei lavoratori dipendenti e di tutti coloro i quali hanno o hanno avuto rapporti con la Società (fornitori, consulenti, candidati, collaboratori, ex dipendenti);
- la possibilità di effettuare la segnalazione: quando il rapporto giuridico è in corso, quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova, successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso;
- la previsione di tempi di conservazione (5 anni a decorrere dalla data di ricezione della segnalazione e della documentazione ad essa correlata ai sensi dell’art. 14 ex D.Lgs 24/2023;



- l'adeguamento alle disposizioni in tema di tutela dei dati personali ai sensi e per gli effetti dell'art. 13 ex D.Lgs 24/2023.
- le modalità e i presupposti per effettuare le segnalazioni interne nonché sul canale sulle procedure e presupposti per effettuare le segnalazioni esterne saranno individuati in una procedura di cui verrà data diffusione a tutto il personale.

#### **4.7 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza (anche se provenienti da società del Gruppo) le informazioni concernenti:

- a) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto e successive estensioni;
- b) le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto e dalle successive estensioni;
- c) i rapporti predisposti da Internal Audit nell'ambito dell'attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- d) le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- e) le valutazioni in ordine alla scelta della Società di revisione;
- f) l'eventuale sussistenza di cause di incompatibilità tra la Società di revisione e la Società certificata;
- g) qualsiasi incarico conferito o che si intende conferire alla Società di revisione, diverso da quello concernente la certificazione del bilancio;
- h) l'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio, ovvero informazioni raccolte da Internal Audit. Queste riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e dalle leggi successive in relazione all'attività del Gruppo o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo stesso;
- i) il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso;
- j) il registro diretto ad identificare, tra i propri dirigenti i soggetti obbligati a effettuare le comunicazioni previste dall'art. 114, comma 7, del t.u.f. (i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, di controllo o di direzione in un emittente quotato e i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate...) e la loro informativa;

- k) le operazioni effettuate dai soggetti rilevanti, come identificati dalla Procedura di Internal Dealing;
  - l) verbali e/o comunicazioni provenienti dagli Organi Preposti alle Aree di Sicurezza sul Lavoro e Tutela della salute e Organi Paritetici (ASL o Direzione Provinciale del Lavoro o Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc..) dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo 231/2001 art. 25 septies;
  - m) report relativo agli incidenti sul lavoro verificatisi in IGV Hotels SpA con indicazione della loro gravità, con separata indicazione degli incidenti che hanno determinato un'assenza dal lavoro superiore ai 40 giorni in prognosi iniziale o comunque di grave entità;
  - n) gravi non conformità rilevate negli audit delle funzioni di Sicurezza e Ambiente di stabilimento che potrebbero costituire un rischio rilevante per la sicurezza sul lavoro e di possibile commissione del reato di "omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro", condivise con gli enti competenti ma non ancora risolte;
  - o) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
  - p) gli appalti e le ditte appaltatrici;
  - q) natura delle transazioni avvenute con clienti/fornitori/partner appartenenti a paesi black list;
  - r) particolari eccezioni/deroghe alle modalità standard e/o prassi locali sui pagamenti/incassi;
  - s) contenziosi, anche stragiudiziali, relativi a tematiche potenzialmente a rischio 231;
  - t) report degli incidenti / violazioni della security informatica potenzialmente a rischio 231.
- Almeno due volte l'anno, in base alle precedenti informazioni, viene redatto il Report periodico verso l'Organismo di Vigilanza e il Report periodico Società del Gruppo verso l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza inoltre richiede annualmente il piano di formazione sul Modello di Organizzazione Gestione e Controllo IGV Hotels SpA.

#### **4.8 Flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve riportare i propri risultati al massimo vertice esecutivo.

Nel caso emergano reati in capo al massimo vertice esecutivo, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza redige periodicamente, e comunque almeno una volta all'anno, una relazione scritta sull'attività svolta, inviandola, unitamente ad un eventuale motivato rendiconto delle spese sostenute, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore delegato. Le relazioni, riportate nei verbali, contengono eventuali proposte di integrazione e modifica del Modello.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello e del Codice etico;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate da IGV Hotels SpA, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;
- l'intervento di mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività aziendale.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta, senza dilazione, al Presidente e/o all'Amministratore delegato eventuali fatti che evidenziano la necessità di revisione del Modello.

Il Presidente e/o l'Amministratore delegato, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

Quanto previsto si applica, in quanto compatibile, per le modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del Modello, ad opera delle funzioni interessate.

Le modifiche alle procedure devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale deve esprimere il proprio parere.

In deroga a quanto disposto dal punto precedente, il Presidente e/o l'Amministratore delegato può apportare al Modello modifiche di natura non sostanziale, qualora necessarie per una sua miglior chiarezza od efficienza. Di tali modifiche, è data comunicazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza relaziona almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione sul funzionamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e sull'attività svolta.

I verbali degli incontri dell'Organismo di Vigilanza e le relazioni semestrali vengono distribuiti alla Società di Revisione e/o di certificazione.

#### **4.9 Sistema sanzionatorio e Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza, dall'inizio del rapporto con IGV Hotels SpA, attraverso strumenti ritenuti i più idonei, verifica il flusso di informazione e formazione circa l'esistenza ed il contenuto del sistema disciplinare.

La gestione dei procedimenti disciplinari deve, in ogni caso, rispettare le caratteristiche di status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

#### **4.10 Remunerazione dell'Organismo di Vigilanza**

Il Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina, delibera il compenso spettante a ciascuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle rispettive funzioni. Ad essi compete altresì il rimborso delle spese sostenute per intervenire alle riunioni.

### **5. Il Sistema Sanzionatorio**

#### **5.1 Premessa**

La efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del D.Lgs. 231/01: costituisce infatti il presidio di tutela alle procedure interne (ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01).

Invero, affinché il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo possa avere efficacia esimente per la Società deve prevedere, come indicato nell'art. 6 comma 2 sopra citato, "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*" stesso.

I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere, nel silenzio del Decreto, sono desumibili dalla dottrina e giurisprudenza esistenti che li individua in:

- **Specificità ed autonomia:** la *specificità* si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato; il requisito dell'*autonomia*, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale), ovvero, la Società è chiamata a sanzionare la violazione indipendentemente dall'andamento del giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel Modello;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;

- **Idoneità:** il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione della commissione dei reati;
- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- **Idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere oggetto di adeguata informazione per i destinatari.

Ciò detto, appare evidente che la commissione di infrazioni comprometterebbe il legame di fiducia intercorrente fra le Parti, legittimando l'applicazione da parte dell'Azienda di sanzioni disciplinari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare dell'Azienda è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione di rilevanza da cui scaturisca un procedimento penale.

Come accennato in precedenza, requisito fondamentale afferente le sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

## 5.2 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello 231 identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL Turismo garantisce altresì - sul piano procedurale - l'applicazione dell'art. 7 della l. n. 300, 30.05.1970 (Statuto dei lavoratori) ai fini della contestazione dell'illecito e dell'irrogazione della relativa sanzione.

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le

procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

### **5.3 Destinatari e loro doveri**

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello 231 stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello 231.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento d'irrogazione delle sanzioni disciplinari secondo le modalità previste dai paragrafi successivi.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

### **5.4 Principi generali relativi alle sanzioni**

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

## **5.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello 231 sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello 231 fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del Modello 231 nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite in precedenza.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal servizio;
- e) licenziamento.

(a) Il richiamo verbale.

Il richiamo verbale, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- infrazioni commesse con lieve negligenza, purché siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale;
- in generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori.

(b) L'ammonizione scritta.

L'ammonizione scritta, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- infrazioni di entità lieve ma superiore a quelle sanzionabili con il richiamo verbale che il dipendente abbia commesso negligenzemente e nell'esercizio delle attività aziendali;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231;
- reiterazioni, per più di due volte, di una infrazione già sanzionata con il richiamo verbale;
- in generale, mancanze punibili con il richiamo verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza;
- in generale, inosservanza non grave dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

(c) e (d) Multa e sospensione dal servizio.



La multa (somma non eccedente l'importo di tre ore di normale retribuzione) e la sanzione della sospensione dal lavoro e dal trattamento economico (in accordo al CCNL) sono applicabili al dipendente a fronte di:

- reiterazione per più di due volte di un'infrazione già sanzionata con l'ammonizione scritta;
- infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e all'organizzazione aziendale;
- in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

(e) Licenziamento.

Il lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01 è sottoposto per ciò stesso alla sanzione disciplinare del licenziamento nel rispetto del CCNL.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente (o colposamente, con esclusivo riferimento alla categoria dei reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro), compiuto un'infrazione di rilevanza tale da integrare, anche in via puramente astratta, una delle ipotesi di reato previste dal D. Lgs. 231/01.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello 231, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello 231 senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

## **5.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio, in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da Dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo *Principi generali relativi alle sanzioni*, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello 231 e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Qualora le infrazioni del Modello 231 da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello 231 da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nel D.Lgs. 231/01, questi sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazioni di maggiore gravità.

In particolare, il provvedimento disciplinare adottato nel caso di infrazioni di particolare gravità è il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

La sanzione del licenziamento per giustificato motivo si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/01 tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello 231, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello 231 ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

### **5.7 Misure nei confronti degli amministratori (art. 5, comma primo, lett. a) del D.Lgs. 231/01)**

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello 231 poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello 231 adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società medesima devono essere tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c..

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale - ai sensi dell'art. 2406 cod. civ. - sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori. (Al riguardo, si precisa che l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ha natura risarcitoria e che, pertanto, non può essere considerata una sanzione).

## **5.8 Misure nei confronti dei soggetti esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello 231 e tale da comportare il rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione anche in via cautelare delle sanzioni previste dal decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questi delegati, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello 231 e verifica che

questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

### **5.9 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231 e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso definendo le necessarie azioni correttive, l'Organo Amministrativo assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

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

### **5.10 Misure nei confronti dei Sindaci**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto gli altri componenti del Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo.

## **6 Il Piano di formazione e comunicazione**

### **6.1 La formazione e comunicazione del Modello 231**

IGV Hotels SpA assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello 231 all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

Al momento dell'assunzione viene consegnata al dipendente da parte del Direttore specifica lettera con cui viene informato che la Società ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 e il Codice Etico.

In caso di aggiornamento del Modello 231, la Società provvede ad inviare specifica comunicazione a tutto il personale aziendale.

L'obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello 231 anche ai soggetti che, pur non rivestendo le qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è in ogni caso improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle

disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La formazione dei destinatari ai fini del decreto è gestita dall'organo dirigente e sarà articolata come segue:

- **personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente:** si procederà ad una formazione iniziale generale in aula e, successivamente, alla formazione specifica dei neo assunti e ad un aggiornamento periodico nei casi di significativa modifica del Modello 231 e, in particolare, nel caso di introduzione da parte del Legislatore di ulteriori reati-presupposto.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare:

- la qualità dei corsi;
- la frequenza degli aggiornamenti;
- l'effettiva partecipazione agli stessi del personale.

- **personale non direttivo coinvolto nelle attività sensibili:** verrà organizzato un corso di formazione i cui contenuti sono simili, per natura ed estensione, a quelli descritti in precedenza. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza del corso di formazione e l'effettivo svolgimento dello stesso, anche da parte dei neo-assunti o all'atto di una modifica della posizione organizzativa che sia tale da richiedere la partecipazione del corso stesso;
- **personale non direttivo non coinvolto nelle attività sensibili:** verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza ed a coloro che saranno successivamente assunti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;
- **soggetti esterni:** verrà distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell'ambito delle attività sensibili. A coloro con i quali siano instaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.

I corsi di formazione dovranno prevedere:

- una prima sezione contenente le nozioni generali del D.Lgs. 231/01 - principi cardine del Decreto, struttura e principi generali del Modello 231;

- una seconda sezione con cui vengono spiegati i protocolli di controllo di alcuni processi sensibili rilevanti a seconda dei partecipanti – es. gestione dei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione, stipula di contratti di vendita (solo in aula);
- esecuzione, a conclusione della sezione di formazione, da parte di tutti i partecipanti di un test di valutazione (come già effettuato nei precedenti corsi erogati).