
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai
sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE



Rev.	Data	Causale
1	15/05/2023	Prima stesura

Sommario

Sommario.....	2
1 Glossario e Definizioni	4
2 Descrizione dell'attività svolta.....	9
3 Organizzazione	10
4 Unità AFC.....	10
5 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni...14	
5.1 Responsabilità amministrativa delle società e degli enti	14
5.2 Presupposti della responsabilità degli enti e autori del reato	15
5.3 I "reati presupposto"	16
5.4 Sanzioni.....	31
5.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo ed esonero dalla responsabilità 33	
5.6 Le linee guida Confindustria quali basi del modello.....	36
6 L'Adozione del modello di organizzazione gestione e controllo di cui al D.LGS 231/01 39	
6.1 Finalità del modello	39
6.2 Struttura del modello	40
6.3 Realizzazione del modello	40
6.4 Destinatari del modello	41
6.5 Aggiornamento del modello.....	42
6.6 Comunicazione e diffusione del modello	42
6.7 Formazione del personale	43
7 Organismo di vigilanza.....	44
7.1 Natura e funzioni	44
7.2 Composizione e nomina	45
7.3 Requisito di nomina, cause di ineleggibilità e di decadenza	46
7.4 Poteri	48
7.5 Flussi informativi da e verso l'Organismo di vigilanza.....	49
6.6. Conservazione delle informazioni e divieto di comunicazione	50
8 Il Sistema disciplinare	52
8.1 Principi generali	52
8.2 Soggetti.....	53
8.3 Sanzioni nei confronti di impiegati e quadri.....	53

8.4	Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	56
8.5	Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza	57
8.6	Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni, fornitori e partner commerciali (terzi destinatari)	58
8.7	Provvedimenti per inosservanza alle disposizioni di cui al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (WHISTLEBLOWING).....	58
9	La diffusione del modello e la formazione del personale	60
9.1	La comunicazione iniziale	60
9.2	La formazione	61
9.3	Informazione a fornitori, consulenti, collaboratori e partner	62
9.4	L’aggiornamento del modello.....	62

1 Glossario e Definizioni

“Attività Sensibili”:	Attività nel cui ambito, a seguito dell’individuazione delle “aree a rischio”, è potenzialmente presente il rischio di commissione dei Reati.
“cc”	Codice Civile italiano.
“CCNL Applicabile”:	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al personale dipendente della Società (come successivamente modificato, integrato e rinnovato).
“Codice Etico”:	Codice etico adottato dalla Società con delibera del relativo Consiglio di Amministrazione.
“Comportamenti Sanzionabili”:	Comportamenti rilevanti e sanzionabili ai sensi del Modello, come descritti nel presente Modello.
“Consulenti”:	Coloro che rendono in favore di prestazioni d’opera intellettuale sulla base di apposito mandato o di altro rapporto contrattuale di consulenza o collaborazione, senza vincoli di subordinazione.
“cp”:	Codice Penale italiano.
“cpc”:	Codice di Procedura Civile italiano.
“cpp”:	Codice di Procedura Penale italiano.
“Decreto” o “DLGSgs” 231/2001”:	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” (come successivamente modificato ed integrato).
“Destinatari”:	Coloro che sono tenuti all’osservanza delle regole contenute nel Modello e che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo della Società; i Dipendenti (Dirigenti e non) - anche assunti successivamente

all'adozione/aggiornamento del Modello - nonché

coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società, operano su mandato o per conto della medesima.

“Dipendenti”:	Tutti i dipendenti della Società in forza di un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla qualifica e dall’inquadramento.
“DLGS 196/2003”:	Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “ <i>Codice in materia di protezione dei dati personali</i> ” (come successivamente modificato ed integrato).
“DLGS 152/2006”:	Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 recante la disciplina in materia ambientale, c.d. <i>Codice dell’Ambiente</i> (come successivamente modificato ed integrato).
“DLGS 81/2008”:	Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
“L. 633/1941”	Legge 22 aprile 1941, n. 633 in materia di protezione del diritto d’autore e diritti connessi al suo esercizio.
“Linee Guida Confindustria”:	Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del DLGS 231/2001, approvate da Confindustria.
“Modello”:	Modello di organizzazione, gestione e controllo di Lever Touch SpA predisposto, approvato ed attuato conformemente alle previsioni di cui al DLGS 231/2001.
“Modello 231”:	Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al DLGS 231/2001.
“Organi Sociali”:	I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società.
“Organismo di Vigilanza” o “OdV”:	Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento ai sensi del DLGS 231/2001.
“PA”:	Comprende il complesso degli enti e degli uffici che

svolgono l'attività amministrativa pubblica. Nell'ambito del presente Modello rileva, in particolare, la figura del Pubblico Ufficiale e dell'Incaricato di Pubblico Servizio, la cui nozione è contenuta negli artt. 357 e 358 cpc, in base ai quali rivestono tale funzione tutti coloro che, legati o meno da un rapporto di dipendenza con la Pubblica Amministrazione, svolgono un'attività regolata da norme di diritto pubblico.

- “Partners”:
Ad esclusione dei Consulenti, tutte le controparti contrattuali della Società, quali fornitori, clienti, agenti, siano essi persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una forma di collaborazione contrattualmente regolata (e.g. acquisto e cessione di beni e servizi), ove destinati a cooperare con lamedesima Società nell'ambito delle Attività Sensibili.
- “Reati”:
Reati cui si applica la disciplina prevista dal DLGS 231/2001.
- “RSPP”:
Responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi del DLGS 81/2008.
- “Sistema Disciplinare”
Complesso di principi e procedure idonei a sanzionare l'inosservanza delle misure previste nel Modello.
- “Soggetti Apicali”:
Soggetti che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa.
- “Soggetti Sottoposti”:
Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
- “Statuto dei Lavoratori”:
Legge 20 maggio 1970, n. 300 (come successivamente modificata ed integrata).

“Dipendenti”:	Tutti i dipendenti della Società in forza di un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla qualifica e dall’inquadramento.
“DLGS 196/2003”:	Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “ <i>Codice in materia di protezione dei dati personali</i> ” (come successivamente modificato ed integrato).
“DLGS 152/2006”:	Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 recante la disciplina in materia ambientale, c.d. <i>Codice dell’Ambiente</i> (come successivamente modificato ed integrato).
“DLGS 81/2008”:	Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
“L. 633/1941”	Legge 22 aprile 1941, n. 633 in materia di protezione del diritto d’autore e diritti connessi al suo esercizio.
“Linee Guida Confindustria”:	Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del DLGS 231/2001, approvate da Confindustria.
“Modello”:	Modello di organizzazione, gestione e controllo di Lever Touch SpA predisposto, approvato ed attuato conformemente alle previsioni di cui al DLGS 231/2001.
“Modello 231”:	Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al DLGS 231/2001.
“Organi Sociali”:	I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società.
“Organismo di Vigilanza” o “OdV”:	Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento ai sensi del DLGS 231/2001.

“PA”:	Comprende il complesso degli enti e degli uffici che svolgono l’attività amministrativa pubblica. Nell’ambito del presente Modello rileva, in particolare, la figura del Pubblico Ufficiale e dell’Incaricato di Pubblico Servizio, la cui nozione è contenuta negli artt. 357 e 358 cpc, in base ai quali rivestono tale funzione tutti coloro che, legati o meno da un rapporto di dipendenza con la Pubblica Amministrazione, svolgono un’attività regolata da norme di diritto pubblico.
“Partners”:	Ad esclusione dei Consulenti, tutte le controparti contrattuali della Società, quali fornitori, clienti, agenti, siano essi persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una forma di collaborazione contrattualmente regolata (e.g. acquisto e cessione di beni e servizi), ove destinati a cooperare con lamedesima Società nell’ambito delle Attività Sensibili.
“Reati”:	Reati cui si applica la disciplina prevista dal DLGS 231/2001.
“RSPP”:	Responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi del DLGS 81/2008.
“Sistema Disciplinare”	Complesso di principi e procedure idonei a sanzionare l’inosservanza delle misure previste nel Modello.
“Soggetti Apicali”:	Soggetti che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa.
“Soggetti Sottoposti”:	Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
“Statuto dei Lavoratori”:	Legge 20 maggio 1970, n. 300 (come successivamente modificata ed integrata).

2 Descrizione dell'attività svolta

La "HOTELVolver MILANO S.R.L." ha sede in MILANO e dal 2017 svolge, nell'ambito del settore alberghiero, turistico e della ristorazione, l'attività di:

- Servizi di pulizia in genere, il riassetto delle camere, l'attività di lavanderia incluso il noleggio di biancheria in genere, la somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, la gestione di mense, di bar e mini bar, servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, sanificazione ambientale, giardinaggio, servizi di facchinaggio, di trasporto, di carico e scarico di qualsiasi genere di merci per contoproprio e di terzi, servizi di logistica, il noleggio di automezzi di qualsiasi genere, di attrezzature e di macchinari;
- La fornitura di prodotti per linee di cortesia e di amenities per strutture ricettive, di prodotti per la pulizia, per l'igiene e per il benessere, di prodotti cosmetici e di accessori;
- La prestazione di servizi di assistenza e di coordinamento nella gestione delle vendite e degli acquisti, anche via internet, a favore di società e di imprese operanti nei settori alberghiero, turistico e della ristorazione;
- La prestazione di servizi pubblicitari e di marketing, la promozione di marchi, di ditte di prodotti, l'attività di pubbliche relazioni, l'assunzione di mandati di agenzia e rappresentanza, con o senza deposito, di beni e di servizi inerenti il settore, la realizzazione di siti web, la registrazione di domini, la gestione del posizionamento nei motori di ricerca, la consulenza organizzativa per ricerche di mercato e telemarketing;
- L'organizzazione di: congressi, fiere, mostre, rassegne, convegni, seminari, meetings, sfilate di moda, feste, banchetti e spettacoli; l'organizzazione, la promozione e la gestione diretta di eventi culturali, sociali, musicali, ludici e sportivi;
- Servizi di assistenza alla ricerca, alla selezione e alla formazione del personale nel settore alberghiero/turistico, servizi di receptionist, la fornitura di servizi prestati da Istituti di vigilanza regolarmente autorizzati ai sensi delle norme di pubblica sicurezza, servizi di investigazione prestati da agenzie regolarmente autorizzate ai sensi delle norme di pubblica sicurezza, la vendita, la locazione ed il noleggio di impianti e di apparati di allarmi in genere;
- Servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria di alberghi, compresa la ristrutturazione, sia agli edifici che agli impianti, comprese le opere connesse ed accessorie, l'attività di global service e di project management;
- L'elaborazione di dati contabili e statistici per conto di terzi, servizi di segreteria, di fatturazione, di gestione dei crediti e dei debiti per conto di terzi, la pianificazione e la realizzazione di strutture organizzative aziendali, la prestazione di tutti quei servizi che siano richiesti nella gestione di aziende operanti nel settore alberghiero/turistico, con l'esclusione di tutte le attività e le prestazioni di servizi professionali che sono soggette ad esclusive di legge.

Nello specifico la società svolge l'attività commerciale volta alla ricerca e alla chiusura di contratti per la somministrazione principalmente di servizi di pulizie per l'hotellerie, oltre che alla somministrazione dei servizi stessi. L'attività si svolge in particolare nelle Regioni Lombardia, Veneto, Liguria.

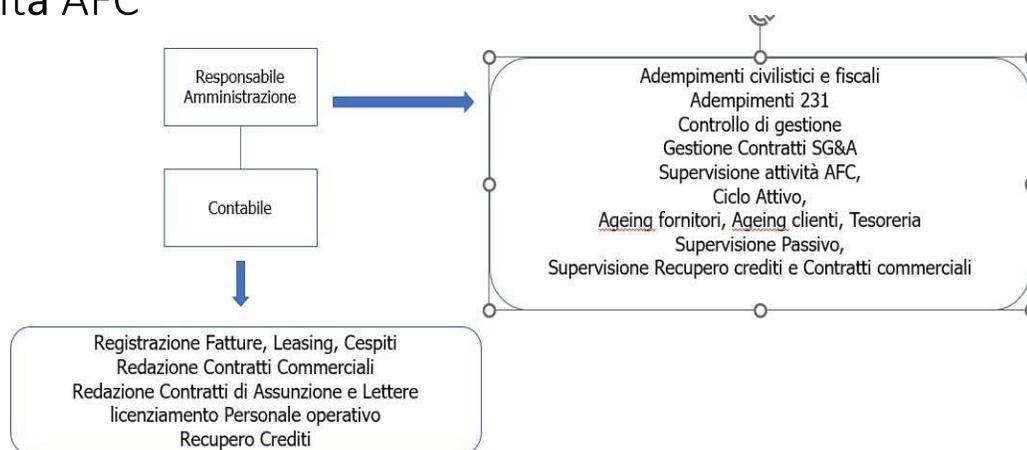
Oltre ai servizi standard di rifacimento e pulizia camere, la società offre i servizi di ristorazione ai piani, la tenuta del magazzino biancheria e prodotti di cortesia e tutte le pulizie a richiesta, i servizi di facchinaggio e lavapiatti.

3 Organizzazione

La “HOTELVOLVER MILANO S.R.L.” ha un capitale sociale interamente versato di euro 25.000,00 (venticinquemila,00).

La società è gestita da Amministratore Delegato nominato ai tempi da un Commissario Giudiziale.

4 Unità AFC



Responsabile Amministrazione

- Adempimenti Civilistici e Fiscali
- Trasmissione Flussi informativi all'ODV
- Controllo di Gestione
- Supervisione Attività Amministrativa
- Gestione Contratti con Fornitori
- Gestione Contratti ed Assunzioni

Contabile

- Gestione Tesoreria ed Ageing
- Gestione Ciclo Attivo
- Supervisione Ciclo Passivo, Recupero Crediti e Contratti Commerciali

Responsabile Commerciale

- Attivazione Nuovi Clienti
- Gestione Clienti Attuali
- Strategie Commerciali
- Analisi Marginalità
- Analisi della Concorrenza

Gestione Back Office Commerciale

- Scheda Prezzo ed Offerta
- Rendicontazione Marginalità
- Sviluppo Prospect e Primi Contatti
- Sviluppo e Gestione Materiale di Vendita
- Reclami

Capo Area

- Controllo Produttività del Personale
- Strategie e Piani Operation
- Selezione, Assunzione, Licenziamento del Personale
- Controllo Qualità
- Sicurezza e rispetto DI 231/2001

Back Office Operation

- Rendicontazione mensile del personale
- Fatturazione Attiva
- Selezione, Assunzione, Licenziamento del Personale
- Analisi di Produttività e Qualità
- Gestione dei Fornitori

In esecuzione del piano di ristrutturazione predisposto dalla società Deloitte Financial Advisory S.r.l. e approvato in data 07/11/2022 dal Tribunale di Milano, Hotel Volver Roma srl ha predisposto un Piano di riassetto organizzativo che ha comportato:

- Il taglio delle figure apicali di Direttore Finanziario e Direttore Amministrativo;
- L'assunzione diretta del personale dei reparti Operation, Qualità ed HR, tutti dipendenti delle subappaltatrici, a cui HVR subappaltava i contratti di servizio. In dettaglio, dal 17 Marzo 2023 al 1° Aprile 2023 sono stati assunti:
 - o 2 Capo Area responsabili della gestione e controllo qualità dei servizi erogati presso le strutture alberghiere clienti;
 - o 1 figura di supporto per la gestione del personale,
 - o 105 figure operative ricoprenti il ruolo di Cameriera ai piani, Governate, Referente e Facchino.

Inoltre, per acquisire nuovi appalti profittevoli è stato assunto un responsabile commerciale a partire dal 1° maggio 2023.

La struttura organizzativa di sede è composta oggi da 1,5 FTE nel settore AFC, 2 Capo Area per il reparto Operation, 1 Responsabile Commerciale e 1 figura di supporto commerciale ed Operation in back office.

Oltre all'AD pro-tempore, esiste una figura direttiva che presiede le funzioni di AFC, Commerciale ed Operation. Oggi questa figura è ricoperta da un consulente esterno.

La società sta investendo nel ripristino dei Processi di Sicurezza, Privacy e di Sorveglianza Sanitaria. Sono stati nominati il Responsabile della Sicurezza (RSPP) e il Responsabile della Protezione dati (DPO) e il Medico Responsabile. Sono stati rinnovati il DVR e il POS e pianificate le visite mediche per tutti i dipendenti.

Al fine di garantire una maggiore stabilità e qualità del servizio erogato, la Società sta migrando i sistemi informatici, passando a programmi di gestione più solidi e validati dal mercato. Questi servizi sono stati, inoltre, affidati a fornitori nuovi, selezionati per la qualità e la rispettabilità sul mercato. In particolare:

- Per la gestione delle buste paga: è stato adottato il Programma Futuro, sviluppato dallo Studio Toffoletto;
- Per la gestione delle Commesse e della Fatturazione: SAP Business 1
- Per la contabilità: a partire dal 1 Gennaio 2024, sempre SAP Business 1.

Inoltre, per dare un segno tangibile di discontinuità al mercato, la società ha introdotto un nuovo logo, nuovi materiali di vendita e un nuovo sito.

D'altro canto, si stanno implementando programmi di formazione del personale differenziati per ruolo. Per i dipendenti di sede, la formazione è focalizzata sull'utilizzo del pacchetto Office; per il personale operativo, la formazione riguarda le modalità di svolgimento del lavoro (tecniche di pulizia e gestione degli strumenti di lavoro). Contemporaneamente, stiamo implementando sistemi di controllo della qualità dei servizi erogati strutturati ed omogenei, con l'intento di migliorare costantemente il servizio erogato.

Organi Societari

Come previsto dallo Statuto gli Organi della Società sono costituiti da:

- Assemblea
- Organo Amministrativo
- Organo di controllo.

Assemblea

L'Assemblea dei soci rappresenta l'Organo competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie riservate alla stessa dalla Legge e dallo Statuto. In particolare, l'Assemblea delibera:

- Approvazione del Bilancio d'esercizio, destinazione degli utili e assorbimenti delle eventuali perdite;
- La nomina degli Amministratori;
- La nomina dell'Organo di Controllo;
- Le modificazioni dello Statuto;
- La decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei soci.
- Messa in liquidazione e successiva cancellazione della società.

Organo Amministrativo

La società è amministrata, secondo la normativa vigente, da un Organo Amministrativo o da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri, anche non soci. Attualmente la società è amministrata da un Organo Amministrativo nominato dal Tribunale di Milano.

Organo di Controllo

È prevista la nomina di un Organo di Controllo o di un Revisore, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175. L'Organo di Controllo può essere costituito da uno o tre membri ed è nominato dall'Assemblea dei soci. Ai sensi dell'art. 2409 bis del Codice civile, il controllo contabile può essere esercitato dall'Organo di Controllo. Nel caso in cui il controllo contabile è affidato all'Organo di Controllo i componenti devono essere tutti iscritti nel Registro dei Revisori Legali istituito presso il Ministero della Giustizia.

Mission

La mission della società è quella di riconquistare il prestigio di cui godeva sul mercato grazie alla qualità del servizio erogato, sviluppando pratiche gestionali corrette e legali sia nei confronti dei dipendenti che dei clienti e delle Istituzioni.

Vision

Diventare la società di riferimento per la prestazione di multiservizi per l'hotellerie di fascia medio alta e delle catene alberghiere Italiane in centro e sud Italia.

5 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni

5.1 Responsabilità amministrativa delle società e degli enti

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”) ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità amministrativa degli enti e delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia aveva aderito.

In vigore dal 4 luglio 2001, il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano un nuovo regime di responsabilità - denominata “amministrativa”, ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale - a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. Si tratta di una forma di responsabilità dell’ente scaturente da una “colpa da organizzazione” che si aggiunge a quella propria della persona fisica, autore del reato.

Si tratta di una novità di grande rilievo, giacché, sino all’entrata in vigore del Decreto, l’interpretazione consolidata del principio costituzionale di personalità della responsabilità penale lasciava le persone giuridiche indenni dalle conseguenze sanzionatorie connesse alla commissione di determinati Reati (come di seguito definiti), salvo che per l’eventuale risarcimento del danno - se ed in quanto esistente - e per l’obbligazione civile di pagamento delle multe o ammende inflitte alle persone fisiche autori materiali del fatto, in caso di loro insolvenza (artt. 196 e 197 cp). L’introduzione di una nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità “amministrativa”, invece, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano coltivato un proprio interesse o tratto un vantaggio dalla commissione di determinati Reati da parte delle persone fisiche - autori materiali dell’illecito penalmente rilevante - che “impersonano” l’ente o che operano comunque nell’interesse di quest’ultimo.

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.

5.2 Presupposti della responsabilità degli enti e autori del reato

Le fattispecie di reato di cui l'ente può essere chiamato a rispondere sono esclusivamente quelle indicate dal DLGS 231/2001, i cosiddetti "*reati presupposto*" (i "**Reati**"). L'ente è responsabile per i Reati che siano stati commessi da soggetti legati all'ente da un rapporto funzionale o di dipendenza.

In particolare, il DLGS 231/2001 fa riferimento a coloro:

- i. 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 ai soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (*i.e.* soggetti in posizione cosiddetta "apicale", i "**Soggetti Apicali**");
- ii. che risultino sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti *sub* (i) (*i.e.* soggetti sottoposti all'altrui direzione, i "**Soggetti Sottoposti**").

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità per gli illeciti amministrativi di cui al DLGS 231/2001 è che la condotta illecita ipotizzata sia stata realizzata dai menzionati soggetti "*nell'interesse o a vantaggio della società*".

Secondo la Relazione ministeriale di accompagnamento al DLGS 231/2001, la nozione di "*interesse*" ha fondamento soggettivo, indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato (valutazione *ex ante*), mentre il "*vantaggio*" fa riferimento all'oggettiva acquisizione da parte dell'ente di un vantaggio o di un risultato favorevole (valutazione *ex post*). Pertanto, pur in assenza di un vantaggio, potrebbe comunque connotarsi una responsabilità dell'ente in presenza di un interesse proprio del medesimo; per contro, tale responsabilità è esclusa nei casi in cui l'autore del reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità dell'ente, disciplinata dal Decreto, si aggiunge (e non si sostituisce) a quella della persona fisica che abbia materialmente realizzato il fatto costituente Reato, la quale, dunque, sarà perseguita conformemente alle norme di diritto penale.

La responsabilità dell'ente, dunque, permane anche nel caso in cui la persona fisica non sia stata identificata (a causa, ad esempio, della complessità organizzativa dell'ente), o non sia punibile, o il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (quali ad esempio, la morte del reo prima della condanna, la prescrizione, la remissione della querela).

È bene precisare che i criteri d'imputazione della responsabilità dell'ente assumono connotazione diversa in base all'autore del reato, secondo la seguente suddivisione:

- qualora il reato sia commesso da un Soggetto Apicale, si presume che l'illecito sia imputabile ad un deficit organizzativo dell'ente (presunzione di colpevolezza), nel qual caso l'onere della prova sarà a carico dell'ente, il quale, sarà tenuto altresì a dimostrare:
 - (i) di aver affidato ad un apposito organismo di vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne il relativo aggiornamento;
 - (ii) che gli autori del reato lo hanno commesso eludendo fraudolentemente il modello organizzativo;
 - (iii) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza;
- qualora il reato sia commesso da un Soggetto Sottoposto, la responsabilità dell'ente

viene ricondotta all'inadempimento degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte di Soggetti Apicali e l'onere della prova spetterà all'accusa (conformemente alla disciplina dell'onere della prova normalmente applicabile). In tal caso, dunque, la strategia difensiva dell'ente appare, almeno in astratto, meno gravosa rispetto al caso che precede.

5.3 I “reati presupposto”

Come anticipato, le fattispecie di reato di cui l'ente può essere chiamato a rispondere sono esclusivamente quelle indicate dal DLGS 231/2001 (c.d. “reati presupposto”). Alla data di stesura del modello di organizzazione gestione e controllo relativo alla Società, i Reati possono essere, per comodità espositiva, raggruppati e sintetizzati, come segue:

Reati in danno della Pubblica Amministrazione (“PA”) (art. 24 Decreto):

- *Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 316 bis c.p.);*
- *indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 316 ter c.p.);*
- *truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640 comma 2, n. 1 c.p.);*
- *truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);*
- *frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);*
- *frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);*
- *frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986);*
- *turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) (articolo aggiunto dalla L. n. 137/2023);*
- *turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.) (articolo aggiunto dalla L. n. 137/2023).*
-

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del Decreto):

- *Documenti informatici (art. 491 bis cp);*
- *accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter cp);*
- *detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater cp);*
- *diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinques cp);*

- *intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater cp);*
- *installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies cp);*
- *danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis cp);*

- *danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter cp);*
- *danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater cp);*
- *danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies cp);*
- *frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies cp);*
- *Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).*

Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto):

- *Associazione per delinquere (art. 416 cp, escluso comma 6);*
- *associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, al traffico di organi prelevati da persona vivente, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 del Decreto Legislativo 286/1998 (art. 416, comma 6 cp);*
- *associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis cp);*
- *scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter cp);*
- *traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601 bis cp)¹;*
- *sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 cp);*
- *associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Decreto del Presidente della Repubblica del 9 ottobre 1990, n. 309);*
- *termini di durata massima delle indagini preliminari - illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407 comma 2, lett. a), numero 5), cpp).*

Reati nei rapporti con la PA (art. 25 del Decreto):

- *Concussione (art. 317 cp);*

¹ Il DL 231/2001, per il tramite della norma in esame, richiama l'art. 601 bis - che punisce il traffico di organi prelevati da persona vivente, anche in relazione a chi ne organizza o pubblicizza i relativi viaggi ovvero diffonde, anche per via informatica, annunci tesi a tale scopo - senza poi prevederlo espressamente tra i reati presupposto. In questo modo, il reato di traffico d'organi prelevati da persona vivente viene introdotto nel contesto del DL 231/2001 come reato non direttamente imputabile ad un ente collettivo, ma quale "reato scopo" dell'associazione per delinquere. Il delitto in questione, comunque, rientra nella categoria dottrinale dei reati di mera condotta e di pericolo astratto, perché tende a prevenire – con la previsione di una punizione di talune condotte in via decisamente anticipata – tutto ciò che agevola l'incontro tra domanda e offerta.

- *corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 cp);*
- *corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 cp);*
- *circostanze aggravanti (art. 319 bis cp);*
- *corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter cp);*
- *induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater cp);*
- *corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 cp);*
- *pene per il corruttore (art. 321 cp);*
- *istigazione alla corruzione (art. 322 cp);*
- *peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 bis cp);*
- *traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);*
- *peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.);*
- *peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);*
- *abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).*

Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto):

- *Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 cp);*
- *alterazione di monete (art. 454 cp);*
- *spendita e introduzione nello stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 cp);*
- *spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 cp);*
- *falsificazione di valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 cp);*
- *contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 cp);*
- *fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 cp);*
- *uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 cp);*
- *contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 cp);*
- *introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 cp).*

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 del Decreto):

- *Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 cp);*
- *illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis cp);*
- *frodi contro le industrie nazionali (art. 514 cp);*
- *frode nell'esercizio del commercio (art. 515 cp);*
- *vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 cp);*
- *vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 cp);*
- *fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale art. 517 ter cp);*
- *contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater cp).*

Reati societari (art. 25 ter del Decreto):

- *false comunicazioni sociali (art. 2621 cc);*
- *fatti di lieve entità (art. 2621 bis cc);*
- *false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 cc);*
- *falso in prospetto (art. 2623 cc) ²;*
- *impedito controllo (art. 2625, comma 2, cc);*
- *indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cc);*
- *illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cc);*
- *illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cc);*
- *operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cc);*
- *omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cc);*
- *interessi degli amministratori (art. 2391 cc);*
- *formazione fittizia del capitale (art. 2632 cc);*
- *indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cc);*
- *corruzione tra privati (art. 2635 cc);*
- *istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis cc);*
- *illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cc);*
- *aggiotaggio (art. 2637 cc);*
- *ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, cc);*
- *false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023).*

²Si rileva che l'art. 2623 cc è stato abrogato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, tuttavia, il richiamo, nel Decreto, a tale articolo non è stato sostituito con quello all'articolo 173 bis, che di fatto lo sostituisce; da ciò, deriverebbe (sebbene la questione sia controversa), l'inapplicabilità del Decreto al reato di falso in prospetto.

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto):

- *Commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali:*
 - *Associazioni sovversive (art. 270 cp)*
 - *associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis cp);*
 - *assistenza agli associati (art. 270 ter cp);*
 - *arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater cp);*
 - *addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies cp);*
 - *finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies, 1 cp);*
 - *sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies 2 cp);*
 - *condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies cp);*
 - *attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 cp);*
 - *atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis cp);*
 - *atto di terrorismo nucleare (art. 280-ter cp);*
 - *sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis cp);*
 - *sequestro di persona a scopo di coazione (art. 289-ter cp);*
 - *istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 cp);*
 - *cospirazione politica mediante accordo (art. 304 cp);*
 - *cospirazione politica mediante associazione (art. 305 cp);*
 - *banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 cp);*
 - *assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 cp);*
 - *impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);*
 - *danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);*
 - *misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D.L. 15 dicembre 1979, n. 625, convertito con modificazioni, nella Legge 6 febbraio 1980, n. 15);*
- *commissione di delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999³.*

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del Decreto):

- *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis cp).*

Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto):

- *Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 cp);*
- *prostituzione minorile (art. 600 bis cp);*
- *pornografia minorile (art. 600 ter cp);*
- *detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater cp);*
- *pornografia virtuale (art. 600 quater 1 cp);*
- *iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies cp);*
- *tratta di persone (art. 601 cp);*
- *acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 cp);*
- *intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis cp);*
- *adescamento di minori (art. 609 undecies cp).*

Abusi di mercato (art. 25 sexies del Decreto):

- *Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58);*

³ 1. Commette reato ai sensi della presente Convenzione ogni persona che, con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illecitamente e deliberatamente fornisce o raccoglie fondi nell'intento di vederli utilizzati, o sapendo che saranno utilizzati, in tutto o in parte, al fine di commettere: a) un atto che costituisce reato ai sensi e secondo la definizione di uno dei trattati enumerati nell'allegato; b) ogni altro atto destinato ad uccidere o a ferire gravemente un civile o ogni altra persona che non partecipa direttamente alle ostilità in una situazione di conflitto armato quando, per sua natura o contesto, tale atto sia finalizzato ad intimidire una popolazione o a costringere un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o ad astenersi dal compiere, un atto qualsiasi.

3. Affinché un atto costituisca reato ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo, non occorre che i fondi siano stati effettivamente utilizzati per commettere un reato di cui ai commi a) o b) del medesimo paragrafo 1.

4. Commette altresì reato chiunque tenti di commettere reato ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo.

5. Commette altresì reato chiunque:

- a) partecipa in quanto complice ad un reato ai sensi dei paragrafi 1 o 4 del presente articolo;
- b) organizza la perpetrazione di un reato ai sensi dei paragrafi 1 o 4 del presente articolo o dà ordine ad altre persone di commetterlo;
- c) contribuisce alla perpetrazione di uno o più dei reati di cui ai paragrafi 1 o 4 del presente articolo, ad opera di un gruppo che agisce di comune accordo. Tale contributo deve essere deliberato ed deve: i) sia mirare ad agevolare l'attività criminale del gruppo o servire ai suoi scopi, se tale attività o tali scopi presuppongono la perpetrazione di un reato ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo; ii) sia essere fornito sapendo che il gruppo ha intenzione di commettere un reato ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo.

- *manipolazione del mercato (art. 185 del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58).*

Delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del Decreto):

- *Omicidio colposo (art. 589 cp);*
- *lesioni personali colpose (art. 590 cp).*

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies del Decreto):

- *Ricettazione (art. 648 cp);*
- *riciclaggio (art. 648 bis cp);*
- *impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter cp).*
- *autoriciclaggio (art. 648 ter 1 cp).*

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del decreto):

- *Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter cp);*
- *detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater cp);*
- *frode informatica (nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale);*
- *trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.) (articolo aggiunto dalla L. n. 137/2023).*

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto):

- *Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1, lett. a) bis, L. 633/1941);*
- *reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3, L. 633/1941);*
- *abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore, importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i*

dispositivi di protezione di programmi per elaboratori, e, riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati, estrazione o reimpiego della banca dati,

distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis, commi 1 e 2, L. 633/1941);

- *abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati, riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi, immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 ter, L. 633/1941);*
- *mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies, L. 633/1941);*
- *fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art.171 octies, L. 633/1941).*

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto):

- *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis cp).*

Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto):

- *Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);*
- *disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);*
- *delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);*
- *traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);*
- *circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.);*
- *falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 cp);*
- *uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);*
- *distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);*
- *reati di cui al Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 ("DLGS 152/2006"):*
 - *scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, scarichi sul*

suolo, scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee, scarichi in reti fognarie, scarichi di sostanze pericolose, scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137, commi 2, 3, 5 I-II periodo, 11 e 13);

- *attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1, 3, 4, 5 e 6);*
 - *Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257);*
 - *Traffico illecito di rifiuti (art. 259);*
 - *violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4);*
 - *attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. art 452-quaterdieces c.p.);*
 - *false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti, inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso, omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione nel trasporto dei rifiuti (art. 260 bis);*
 - *superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria/sanzioni (art. 279, comma 5).*
- *importazione, esportazione, transito di esemplari di specie animali protette in violazione degli art. 1, commi 1 e 2, art.2, commi 1 e 2, art.3 bis, comma 1, art. 6, comma 4 della Legge 7 febbraio 1992, n. 150;*
 - *misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (reati di cui all'articolo 3, comma 6, della Legge 28 dicembre 1993, n. 549).*
 - *inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi (art. 8 commi 1 e 2, art. 9 commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 202);*
 - *Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996 relativo alla protezione di specie della flora e della fauna selvatiche mediante il controllo del loro Commercio.*

Impiego di lavoratori stranieri irregolari (art. 25 duodecies del Decreto):

- *Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma3, 3-bis, 3-ter, e comma 5, D.Lgs. n.286/1998);*
- *Impiego alle proprie dipendenze di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto nei termini di legge il rinnovo, o che sia stato revocato o annullato (art. 22, comma 12 bis, Testo Unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286).*

Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10):

- *Favoreggiamento personale (art 378 cp);*
- *Associazione per delinquere (art. 416 cp);*
- *associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis cp);*
- *associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri*

(art. 291 quater del Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);

- *associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Decreto del Presidente della Repubblica del 9 ottobre 1990, n. 309);*
- *disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286);*
- *induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis cp)⁴.*

Reati di Xenofobia e Razzismo (art. 25 terdecies nel D. Lgs. 231/2001) di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654

- *Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis cp).*

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (aggiunto dalla L. n.39/2019)

- *frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989);*
- *esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).*

Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies)

- *dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 2, comma 1, D.lgs. 74/2000;*
- *dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 2, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000;*
- *dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici di cui all'articolo 3, D.lgs. 74/2000;*
- *emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 8, comma 1, D.lgs. 74/2000;*
- *emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 8, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000;*
- *occultamento o distruzione di documenti contabili di cui all'articolo 10;*
- *sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto di cui all'articolo 11;*
- *dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000);*
- *omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000);*
- *indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000).*

⁴ Altresì presente nella categoria "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".

Contrabbando (art. 25-sexiesdecies)

- *Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943)*
- *Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943)*
- *Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943)*
- *Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943)*
- *Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943)*
- *Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943)*
- *Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943)*
- *Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943)*
- *Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943)*
- *Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943)*
- *Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 73/1943)*
- *Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 73/1943)*
- *Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 73/1943)*
- *Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943)*
- *Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943)*

Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies)

- *Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)*
- *Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)*
- *Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)*
- *Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)*
- *Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)*
- *Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)*
- *Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)*
- *Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)*

- *Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)*

**Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
Art. 25-duodevicies)**

- *Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)*
- *Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)*

Il DLGS 231/2001 estende la responsabilità amministrativa dell'ente anche alle ipotesi del reato tentato, altresì disciplinando anche i casi in cui la fattispecie criminosa si realizzi nelle sole forme del tentativo; in particolare, è stabilito che le sanzioni pecuniarie e interdittive siano ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei Reati di cui al Decreto e che l'ente non risponde dei delitti tentati quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

5.4 Sanzioni

Il sistema sanzionatorio introdotto dal DLGS 231/2001 contempla le seguenti tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- 5.4.1 sanzioni pecuniarie;
- 5.4.2 sanzioni interdittive;
- 5.4.3 confisca,
- 5.4.4 pubblicazione della sentenza.

Nel caso in cui il giudice accerti la responsabilità dell'ente, il DLGS 231/2001 prevede un sistema sanzionatorio "binario", in forza del quale saranno sempre comminate le sanzioni pecuniarie (applicate per quote e commisurate tenendo conto, *inter alia*, della gravità del fatto, della capacità patrimoniale e del grado di responsabilità dell'ente), di natura afflittiva, più che risarcitoria, unitamente, solamente in presenza di determinate condizioni, alle sanzioni interdittive, che, con il sequestro preventivo e il sequestro conservativo, si inseriscono nella più ampia gamma delle misure cautelari.

La sanzione pecuniaria viene dunque regolarmente applicata allo scopo di punire l'illecito commesso; del relativo pagamento, in deroga alla disciplina comune, ne risponderà soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il suo fondo comune (i soci illimitatamente responsabili potrebbero, tuttavia, subire diverse conseguenze economiche, quali la confisca del profitto o l'obbligo del risarcimento del danno).

Per motivi di trasparenza e commisurazione della sanzione alla tipologia di ente, mentre il numero delle quote viene determinato in riferimento alla gravità oggettiva e soggettiva dell'illecito, il valore economico di ciascuna quota (di importo variabile) viene stabilito dal Giudice sulla base della capacità economica dell'ente. In base al Decreto, dunque, il Giudice: (i) determina il numero di quote della sanzione (non inferiori a cento e non superiori a mille), in base alla gravità oggettiva e soggettiva del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; (ii) determina il valore di ciascuna quota (che va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549 , per le ipotesi più gravi) sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, così da garantire l'efficacia della sanzione; (iii) determina l'ammontare della sanzione moltiplicando il numero delle quote per il valore unitario.

Le sanzioni interdittive, che di fatto costituiscono le reazioni afflittive di maggior rilievo, come anticipato, sono dunque irrogate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie per le ipotesi più gravi e solo con riferimento ai Reati per i quali sono espressamente previste; di carattere per lo più temporaneo (da 3 mesi a 12 anni), sono applicabili anche in via cautelare. Affinché possano essere irrogate, deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- 5.4.4.1 L'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
- 5.4.4.2 reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive comprendono:

- (a) L'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- (b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali

alla commissione dell'illecito;

- (c) il divieto di contrattare con la PA, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- (d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi.

Per talune ipotesi di recidiva, il Decreto prevede, tuttavia, la possibilità che l'interdizione sia applicata in via definitiva. Le sanzioni interdittive incidono sul soggetto, limitandone l'attività o l'accesso a determinate risorse economiche. Le misure del sequestro preventivo e del sequestro conservativo, per contro, incidono sul patrimonio per evitare la dispersione dello stesso in funzione delle sanzioni pecuniarie, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario; in entrambi i casi, tuttavia, l'esigenza è di paralizzare o ridurre l'attività dell'ente quando la prosecuzione dell'attività stessa potrebbe aggravare o protrarre le conseguenze del Reato o agevolare la commissione di altri Reati.

Accanto alle sanzioni pecuniarie e interdittive, il DLGS 231/2001 prevede, come sopra menzionato, anche la confisca del prezzo o del profitto del reato, volta a privare l'ente del beneficio economico ricevuto in seguito alla commissione del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna, misura idonea ad arrecare grave nocimento all'immagine e alla reputazione dell'ente.

5.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo ed esonero dalla responsabilità

Il DLGS 231/2001 contempla forme di esonero (esimente) dalla responsabilità in esame.

L'ente non sarà ritenuto responsabile dei Reati compiuti da Soggetti Apicali e/o Soggetti Sottoposti qualora dimostri di aver adottato - ed efficacemente attuato - prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, secondo la natura, la dimensione e il tipo di attività dell'ente (il "Modello 231").

Per quanto attiene al contenuto del Modello 231, esso deve:

- (a) Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- (b) prevedere specifiche procedure utili a prevenire la commissione dei Reati;
- (c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei Reati;
- (d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- (e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Da un punto di vista strettamente giuridico la predisposizione ed attuazione del Modello 231 è prevista formalmente come facoltà e non come obbligo a carico dell'ente, il quale, dunque, non potrebbe, per il solo fatto di non averlo adottato, essere sanzionato; ciò nonostante, l'adozione del Modello 231, è divenuta, di fatto, una necessità anche per aziende che prima si ritenevano non direttamente interessate stante il rapido e continuo aumento dei c.d. "*reati presupposto*"; vero è che la mancata adozione del modello *de quo* espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti commessi dai Soggetti Apicali e/o dai Soggetti Sottoposti, privandolo della possibilità di avvalersi del meccanismo di esonero dalla responsabilità di cui al medesimo Decreto.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli 231, nonché di curarne i necessari aggiornamenti è affidato, ai sensi del DLGS 231/2001, ad un apposito organismo di vigilanza (l'"**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**").

In aggiunta:

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 a seguito del recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 abroga le disposizioni previgenti in materia whistleblowing previste dal Decreto

231 per il settore privato e dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico, inserendole in un unico corpus normativo comprensivo dell'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e dell'amministrazione pubblica di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo. Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023, che disciplina il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni attraverso una procedura di segnalazioni ("Procedura Whistleblowing"), la società ha reso, tale procedura parte integrante del Modello 231. In particolare, la Procedura Whistleblowing: - prevede canali di segnalazione che consentono ai dipendenti di HOTELVOLVER MILANO S.r.L. ai collaboratori ai consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, ai lavoratori ed ai collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore di HOTELVOLVER MILANO S.r.L. di presentare denunce riguardanti informazioni su violazioni di leggi (comprese disposizioni normative europee) e regolamenti, del Codice Etico, del Modello 231 nonché del sistema di regole e procedure vigenti nella Società

L'Ente suddetto garantisce:

- la riservatezza dell'identità del segnalante, di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- contempla misure di protezione per gli autori della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché per gli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023 (ad esempio, facilitatori, colleghi ecc.);
- stigmatizza e proibisce il compimento di ogni forma di ritorsione a danno della persona che effettua una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché degli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023.

In data....., l'Organo Amministrativo con delibera n.... ha approvato la PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI CONFORME ALLE DISPOSIZIONI DI CUI AL D.LGS. 10 marzo 2023, n. 24 (WHISTLEBLOWING).

La Procedura ha lo scopo di regolamentare e disciplinare le modalità di comunicazione e di gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali e violazioni di disposizioni normative UE, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della HOTELVOLVER MILANO S.r.L. di cui i soggetti di seguito individuati siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo della Società, al fine di assicurare che vengano intraprese tutte le opportune azioni e rese operative tutte le misure atte a far fronte alle violazioni, oggetto di segnalazione e, conseguentemente, ad evitare il loro ripetersi. In particolare, la Procedura recepisce quanto previsto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

L'obiettivo che questo strumento si propone è infatti quello di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione intercettando per tempo comportamenti difformi, al fine di porvi rimedio, ma anche quello di coinvolgere i vertici aziendali, i dipendenti e chiunque sia in relazione d'interessi con la HOTELVOLVER MILANO S.r.L. in un'attività di contrasto alla non compliance, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

A tal scopo, la Procedura intende, in conformità alla Legge Whistleblowing, definire i seguenti aspetti operativi:

- Identificazione dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni;
- Identificazione dell'oggetto delle segnalazioni e del relativo contenuto minimo;

- Individuazione delle diverse forme di segnalazione e dei relativi canali;
- Individuazione del destinatario delle segnalazioni interne;
- Indicazione delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- Previsione delle modalità di gestione delle segnalazioni interne;
- Previsione delle forme di tutela per il segnalante e divieto atti ritorsivi.

Le segnalazioni, anche in forma anonima, possono essere trasmesse alla società attraverso la procedura prevista accessibile dalla pagina dedicata al Whistleblowing.

Le segnalazioni possono essere altresì trasmesse: - in forma orale, tramite sistemi di messaggistica vocale o anche mediante un incontro diretto con il personale preposto alla gestione del canale di segnalazione.

5.6 Le linee guida Confindustria quali basi del modello

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle *Linee Guida* emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 aggiornate a giugno 2021, di seguito le “Linee Guida”, nonché al vademecum rinvenibile dalla sentenza GIP Milano 17 novembre 2009.

Il percorso indicato dalle linee guida di Confindustria per l’elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle *aree a rischio*, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati; per i criteri e le metodologie applicate alle suddette attività, nonché per i risultati che ne sono derivati, si faccia riferimento alla Parte Speciale del presente Modello “Analisi e gestione dei rischi”;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l’insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del **sistema di controllo preventivo dei reati dolosi** proposto da Confindustria ed adottato da HOTELVOLVER MILANO S.R.L. sono:

- a) **CODICE ETICO:** espressione di una determinata scelta aziendale, esso individua i valori aziendali primari cui HOTELVOLVER MILANO S.R.L. intende conformarsi e costituisce la base su cui si impianta l’intero sistema di controllo preventivo. Il codice etico contiene la raccomandazione di un elevato standard di professionalità, nonché il divieto di comportamenti che si pongano in contrasto con le disposizioni legislative e con i valori deontologici.
- b) **SISTEMA ORGANIZZATIVO:** l’attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti sono adeguatamente chiare e formalizzate, e vengono costantemente aggiornate. Attraverso il proprio sistema organizzativo . mantiene traccia della copertura temporale degli incarichi.
- c) **SISTEMA INFORMATIVO:** lo svolgimento delle attività poste in essere dalla società è regolamentato da procedure manuali e/o informatiche che stabiliscono opportuni punti di controllo. Lo strumento di controllo principale è comunque rappresentato, unitamente alla contrapposizione di funzioni, dalla separazione dei compiti fra coloro che svolgono fasi o attività cruciali di ogni processo a rischio. Le

prassi operative sono periodicamente aggiornate e tengono costantemente in considerazione le variazioni o le novità intervenute nei processi aziendali e nel sistema organizzativo.

- d) POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA:** attraverso un dettagliato sistema di deleghe i poteri autorizzativi e di firma vengono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali dei singoli, HOTELVOLVER MILANO S.R.L. definisce preliminarmente in modo chiaro ed univoco i profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato, avendo cura di rispettare la normativa relativa alla forma prescritta per le procure, anche in relazione all'opponibilità delle stesse a terzi.

La delega costituisce lo strumento per un più efficace adempimento degli obblighi imposti dalla legge all'organizzazione e, a tal fine, include una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese effettuate dal delegato.

La documentabilità del sistema di deleghe adottato dalla HOTELVOLVER MILANO S.R.L. garantisce una sua eventuale ricostruzione a posteriori.

- e) COMUNICAZIONE AL PERSONALE E SUA FORMAZIONE:** Il codice etico, i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure e le prassi, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisce a dare trasparenza nell'operare quotidiano è oggetto di comunicazione diffusa ed adeguata a tutti i pertinenti livelli dell'organizzazione.

La comunicazione è capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, nonché periodicamente ripetuta.

L'accesso e la consultazione della documentazione costituente il Modello è garantito a tutti i livelli, anche attraverso strumenti di informatici.

Un adeguato programma di formazione, modulato in funzione dei livelli dei destinatari, illustra le ragioni di opportunità - oltre che giuridiche - che ispirano le regole e la loro portata concreta.

I dettagli relativi alle attività di

“Formazione e addestramento” sono riportate nell'apposita procedura “Gestione del Personale e della Formazione”

HOTELVOLVER MILANO S.R.L. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che HOTELVOLVER MILANO S.R.L. ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle

clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate dalla Società.

- f) SISTEMI DI CONTROLLO INTEGRATO:** considerano tutti i rischi operativi, in particolare quelli relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

Opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato sono stati definiti nell'ambito dell'intero sistema di gestione della HOTELVOLVER MILANO S.R.L e si precisa che le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza e di ambiente, sono state identificate anche in fase di implementazione dei rispettivi sistemi di gestione e che sono state adottate opportune misure di prevenzione, protezione e mitigazione dei rischi individuati in detti ambiti.

“I controlli devono essere documentati”.

Il sistema di controllo prevede che l'effettuazione e gli esiti dei controlli vengano opportunamente documentati.

Resta inteso che la scelta di non seguire in alcuni punti specifici le Linee Guida non inficia la validità del presente Modello. Questo, infatti, essendo redatto con riferimento alla peculiarità di una società particolare, può discostarsi dalle Linee Guida che per loro natura hanno carattere generale

6 L'Adozione del modello di organizzazione gestione e controllo di cui al D.LGS 231/01

In conformità alle disposizioni del Decreto, la Società, adotterà a partire dal 1° Marzo 2023 il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo in concomitanza con l'assunzione del personale proveniente dalle subappaltatrici.

Il Modello è il complesso di regole, strumenti e protocolli volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte illecite, ai sensi del Decreto.

6.1 Finalità del modello

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle "Aree di attività a rischio" e dei "Processi strumentali" alla commissione dei reati e la loro conseguente proceduralizzazione. I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a HOTELVOLVER MILANO S.R.L. di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner, genericamente "soggetti terzi" che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle "Aree di attività a rischio" e dei "Processi strumentali", di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, con l'adozione e l'attuazione del Modello la Società intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso:

la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle "Aree di attività a rischio" e ai "Processi strumentali";

la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali in caso di violazioni dei principi e delle regole sanciti nel Codice Etico e nel presente Modello da parte di dipendenti o di soggetti terzi

con cui la Società intrattiene rapporti nell'ambito delle Aree di attività a rischio o dei Processi strumentali.

Gli elementi che caratterizzano il presente Modello sono: l'efficacia, la specificità e l'attualità.

6.2 Struttura del modello

Il presente Modello è composto di una Parte Generale, che contiene i principi e le regole generali del Modello, e di una Parte Speciale, che costituisce il cuore del Modello ed è suddivisa in sezioni ove sono individuate le diverse fattispecie criminose, rispetto alle quali, in sede di individuazione delle aree a rischio, si è evidenziato un potenziale rischio di commissione nell'ambito della Società.

La Parte Generale descrive la struttura di Governance della società, attraverso una puntuale analisi della documentazione ad essa relativa e, presentando il quadro normativo di riferimento del Modello (in appendice), ne individua i destinatari, ne definisce la finalità e la struttura. Detta, inoltre, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, il sistema disciplinare, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e la formazione del personale.

La Parte Speciale si occupa invece di individuare le fattispecie di reato che debbono essere prevenute e le attività "sensibili" (quelle cioè dove è teoricamente possibile la commissione del reato).

6.3 Realizzazione del modello

Per la redazione del presente Modello, la Società, con la guida di esperti del settore, ha tenuto conto:

- 1) delle disposizioni del Decreto e sue modifiche;
- 2) della relazione ministeriale accompagnatoria;
- 3) dei principi generali che, secondo consolidata interpretazione, devono ispirare un adeguato sistema di controllo interno;
- 4) delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231 del 2001", di Confindustria aggiornate al 2021;
- 5) delle Best Practices aziendali;
- 6) dei precedenti giurisprudenziali in materia e delle interpretazioni fornite dagli operatori del settore.

La Società ha altresì tenuto conto degli strumenti già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto e le procedure integrate in materia di Qualità, Sicurezza e Ambiente, nonché di tutela della Privacy e sicurezza informatica.

La Società ha così messo in atto un progetto interno, sviluppando una serie di attività propedeutiche alla realizzazione di un sistema organizzativo e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati secondo le disposizioni del decreto.

Queste attività, suddivise in fasi, sono compiutamente descritte nella Parte Speciale.

Qui possono essere così sintetizzate:

Individuazione delle attività sensibili: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla società, le interviste con i direttori aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità, sono state individuate le aree ed i processi in cui è teoricamente possibile la commissione dei reati. La possibilità teorica di commissione dei reati è valutata con riferimento esclusivo alle caratteristiche intrinseche dell'attività, indipendentemente da chi la svolga e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.

Identificazione dei protocolli di controllo già esistenti: attraverso le interviste di cui al punto A, integrate con questionari specifici di autovalutazione, sono state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate.

Calcolo del rischio residuale: per ciascuna attività sensibile è stato stimato il rischio potenziale di commissione dei reati che residua una volta considerato il sistema di controllo interno che caratterizza l'attività in questione.

Identificazione dei protocolli di prevenzione: sulla base di quanto osservato nell'attività di analisi sopra descritta, e delle sue risultanze, sono state individuate le procedure e i protocolli etico-organizzativi che devono essere attuati per prevenire la commissione dei reati.

6.4 Destinatari del modello

Sono destinatari del Modello:

tutti i soci e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di Funzione della Società o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società medesima; ai sindaci della Società, in considerazione dei protocolli di prevenzione ad essi destinati e, comunque, al fine di orientare il comportamento di tutti coloro che rivestono ruoli di responsabilità all'interno dell'ente;

tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compresi coloro che sono distaccati per lo svolgimento dell'attività;

tutti coloro che collaborano con la Società, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.).

tutte le società controllate direttamente o indirettamente dalla Società, e tutti i soggetti che, nelle stesse, sono individuati secondo le lettere A, B e C del presente paragrafo. Alle stesse è fatto obbligo di recepire il presente Modello nei suoi tratti generali e di integrare lo stesso in base alle proprie peculiari ipotesi dedotte dall'analisi del rischio specifico, per ogni singola società.

coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, collaborino o offrano lavori, forniture, prestazioni o servizi alla società.

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi protocolli di attuazione.

6.5 Aggiornamento del modello

Le modifiche e le integrazioni del Modello sono di competenza dell'Organo Amministrativo. L'Organismo di Vigilanza segnala all'Organo Amministrativo/Consiglio di Amministrazione, in forma scritta e tempestivamente, la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello, indicando i fatti e le circostanze che evidenziano tale necessità. L'Organismo di Vigilanza può anche formulare proposte all'Organo Amministrativo per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello adottati dall'Organo Amministrativo devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza. Le modifiche che riguardano i protocolli di attuazione del Modello sono adottate direttamente dalle funzioni aziendali interessate, sentito l'Organismo di Vigilanza, che può esprimere parere e formulare proposte in tal senso.

Quanto appena precisato è regolato in apposito protocollo etico organizzativo, parte integrante del presente Modello.

6.6 Comunicazione e diffusione del modello

La Società promuove la comunicazione del Modello, con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i Destinatari individuati.

Il Modello è comunicato, a cura della Funzione Risorse Umane, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. bacheca aziendale, invio per posta elettronica, etc.), ivi compreso il sistema intranet aziendale. Sono stabilite a cura della Funzione Risorse Umane, sentito l'Organismo di

Vigilanza, modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

L'Organismo di Vigilanza determina, sentiti il Responsabile Risorse Umane e il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni, Destinatari del Modello, e le modalità necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società, del Codice Etico e del presente Modello.

6.7 Formazione del personale

La Società prevede l'attuazione di programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte del personale della Società (dipendenti, componenti degli organi sociali, etc.). La partecipazione ai suddetti programmi formativi è tracciata ed obbligatoria. Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello ed allo svolgimento di mansioni che possono influenzare la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (percorsi di formazione speciale).

Il Piano di formazione prevede l'analisi del contenuto dei singoli corsi, della loro frequenza, nonché la previsione e l'effettuazione di controlli di qualità sul contenuto dei programmi medesimi. Un programma specifico con tema i protocolli etico – organizzativi del Modello viene indirizzato ai relativi responsabili.

L'Organismo di Vigilanza cura, d'intesa con la Funzione Risorse Umane, che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dalla Funzione Risorse Umane in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

7 Organismo di vigilanza

7.1 Natura e funzioni

L'art. 6, comma 1 lett. b) del Decreto pone come ulteriore condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- valutare l'adeguatezza del Modello, in relazione alle attività espletate dall'ente e alla sua organizzazione e, quindi, la sua idoneità a scongiurare la commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'ente con quanto previsto dal Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello, sia attraverso una fase preventiva di analisi delle mutate condizioni aziendali, degli aggiornamenti normativi o dei cambiamenti nell'attività svolta; sia attraverso una fase successiva di verifica della idoneità delle modifiche proposte;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte di tutti i destinatari;

Secondo il dettato normativo, l'Organismo deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, non deve incorrere in omessa o insufficiente vigilanza e deve essere destinatario degli obblighi di informazione previsti dal Modello.

L'Organismo è pertanto tenuto tra l'altro a:

- effettuare una ricognizione delle attività aziendali con l'obiettivo di individuare eventuali nuove aree sensibili ai sensi del Decreto;
- verificare, anche sulla base dell'eventuale integrazione delle aree a rischio, la concreta ed efficace attuazione del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, proponendo - ove necessario - eventuali aggiornamenti, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti della struttura organizzativa, dell'operatività aziendale, e della normativa vigente;
- verificare nel tempo la validità del Modello, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, le azioni necessarie affinché lo stesso sia attualmente efficace nella prevenzione dei reati;
- attivare, in attuazione del Modello, idonei flussi informativi che gli consentano di essere costantemente aggiornato, dalle strutture aziendali interessate e dagli organi societari, sulle attività sensibili; nonché stabilire adeguate modalità di comunicazione, al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza delle eventuali violazioni del Modello e delle procedure ivi richiamate;

- predisporre periodicamente le comunicazioni per il Vertice aziendale;
- promuovere presso la struttura aziendale o gli organi sociali competenti l'apertura del procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e delle altre misure sanzionatorie previste per la violazione del Modello;
- esprimere il proprio parere in ogni caso in cui il procedimento sia stato già attivato;
- effettuare verifiche periodiche presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al Modello;
- dotarsi di un'adeguata procedura per gestire un archivio cartaceo e/o informatico delle Schede di evidenza inviate dai Responsabili Interni;
- collaborare e coordinarsi con il Collegio Sindacale e con la Società di revisione, acquisendo la documentazione da essi predisposta;
- promuovere presso la competente struttura aziendale un adeguato processo formativo/informativo per il personale e in genere per tutti i soggetti destinatari del Modello e verificarne l'attuazione;
- dotarsi di un proprio regolamento.

La nomina dell'Organismo spetta all' Organo Amministrativo, il quale ne sceglie i membri tra soggetti che siano dotati dei requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza nonché di competenze professionali.

In considerazione delle dimensioni aziendali e del numero di attività sensibili in cui la Società è impegnata, l'Organismo di HOTELVOLVER MILANO S.R.L può avere composizione collegiale formato da 3 membri o monocratico, secondo le esigenze organizzative del momento.

7.2 Composizione e nomina

Sulla base delle indicazioni contenute nel Decreto, così come sinora interpretate dalla giurisprudenza, dei suggerimenti forniti dalle Linee Guida di Confindustria, e dal codice di Comportamento ANCE, tenendo altresì conto della dimensione e struttura organizzativa aziendale, l'Organo Amministrativo nomina, con validità triennale, riconfermabile, l'Organismo di Vigilanza, avente forma collegiale o monocratica.

I membri dovranno essere ritenuti idonei a svolgere il tipo di attività richiesta, attesa la sussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione, come di seguito specificati.

Più in particolare, il requisito dell'autonomia dei membri risulta soddisfatto, sia per le garanzie prestate dall'attuale composizione, sia per la regolamentazione dei criteri di revoca

dell'incarico ai soggetti membri dell'OdV, che li rende quanto più possibile indipendenti dal Vertice Aziendale.

Al fine di assicurare l'autonomia e l'indipendenza dell'esercizio delle funzioni, all'atto della istituzione, l'Organismo viene inoltre dotato di un idoneo budget, da impiegare per l'espletamento dei propri compiti.

L'Organismo fornisce annualmente rendiconto delle somme utilizzate.

La competenza professionale è assicurata da tutti i membri, stante la conoscenza della normativa rilevante, delle procedure e dei processi aziendali, nonché dei principi generali in materia di controllo e di gestione dell'organizzazione, con specifico riferimento ai rischi, anche e soprattutto di natura penale.

La presenza di soggetti esterni all'Ente, a titolo diverso stabilmente vicini alle aree sensibili, agevola l'esercizio delle funzioni dell'OdV, attraverso la messa a disposizione di specifiche competenze tecniche e la profonda conoscenza della realtà aziendale, elemento quest'ultimo, che costituisce condizione essenziale per l'efficace azione dell'Organismo stesso.

Quanto alla continuità di azione, questa è garantita dall'istituzione di un Organismo ad hoc, che si riunisce periodicamente e svolge con costanza la propria attività.

7.3 Requisito di nomina, cause di ineleggibilità e di decadenza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall' Organo Amministrativo.

Possono essere nominati membri dell'OdV i soggetti in possesso delle professionalità necessarie per l'espletamento delle funzioni e/o che abbiano maturato specifica esperienza in materia in ambito aziendale. In particolare, le competenze richieste afferiscono alle materie giuridiche, economiche, finanziarie e alle scienze organizzative e aziendalistiche.

Costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'OdV:

1. la condanna, anche in primo grado, o l'applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 e ss. c.p.p. per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
2. la condanna, anche in primo grado, a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
3. la condanna anche in primo grado o l'applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 e ss. c.p.p. per reati contro la pubblica amministrazione, per reati finanziari, o per reati che comunque incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
4. la condizione giuridica di interdetto, inabilitato o fallito;

5. l'esercizio o il potenziale esercizio di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta da HOTELVOLVER MILANO S.R.L.;

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non trovarsi in alcuna delle situazioni di ineleggibilità, o in altra situazione di conflitto d'interessi, con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo di Vigilanza, impegnandosi, per il caso in cui si verificasse una delle predette situazioni – e fermo restando in tale evenienza l'assoluto e inderogabile obbligo di astensione –, a darne immediata comunicazione a Organo Amministrativo, onde consentire la sostituzione nell'incarico.

Costituiscono cause di decadenza dei componenti dell'OdV:

1. la condanna in secondo grado o l'applicazione della pena su richiesta ex artt.444 e ss. c.p.p. per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

2. la condanna in secondo grado a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

3. la condanna in secondo grado o l'applicazione della pena su richiesta ex artt.444 e ss. c.p.p. per reati contro la pubblica amministrazione, per reati finanziari, o per reati che comunque incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;

4. la condizione giuridica di interdetto, inabilitato o fallito;

5. l'esercizio o il potenziale esercizio di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta da HOTELVOLVER MILANO S.R.L.;

6. l'omessa comunicazione di una situazione di incompatibilità o di conflitto di interessi con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo di Vigilanza o la violazione, in tali ipotesi dell'obbligo di astensione.

La cessazione dalla carica è determinata da rinuncia, decadenza, revoca o impedimento permanente.

La rinuncia da parte dei membri dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Organo Amministrativo per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata. La rinuncia ha effetto immediato, se rimane in carica la maggioranza dei membri dell'Organismo o, in caso contrario, dal momento in cui la maggioranza dell'Organismo si è ricostituita, in seguito all'accettazione dei nuovi membri.

La revoca dell'incarico conferito a uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza può essere deliberata dall'Organo Amministrativo, per giusta causa.

Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- un grave inadempimento ai propri doveri/funzioni, così come definiti nel Modello;

- la condanna della Società, ai sensi del Decreto, anche con provvedimento non ancora passato in giudicato, motivato sulla base della “omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’Organismo;
- il verificarsi di una delle cause di decadenza;
- la violazione del divieto di comunicazione e diffusione delle informazioni.

In caso di cessazione per qualunque causa di un membro dell’Organismo, l’Organo Amministrativo provvede senza ritardo alla sua sostituzione con un’apposita delibera.

In caso di cessazione del Presidente, le relative funzioni sono assunte, fino all’accettazione del nuovo Presidente, dal membro più anziano.

7.4 Poteri

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, all’Organismo di Vigilanza sono attribuiti i poteri così sinteticamente indicati e specificati nel correlato protocollo operativo:

- 1) svolgere o provvedere a far svolgere, attività ispettive periodiche, secondo i tempi e le modalità dallo stesso stabiliti;
- 2) avvalersi dell’ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, e del Datore di lavoro (o Suo Delegato) per il tema inerente l’igiene, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, nonché di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- 3) svolgere o provvedere a far svolgere accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisponendo una relazione sulla attività svolta secondo quanto previsto dal protocollo operativo;
- 4) valutare, alla luce dell’attività svolta, eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, anche in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative e formula proposte in tal senso alle funzioni aziendali interessate, per eventuali modifiche dei protocolli di attuazione del Modello;
- 5) supportare la Funzione Risorse Umane per la definizione di programmi di formazione del personale.

L’Organismo di Vigilanza dispone sia della libertà di accesso alle informazioni necessarie per l’esercizio dei propri poteri e funzioni, sia della libertà di iniziativa quanto alla promozione di verifiche circa l’osservanza e l’attuazione del Modello presso le strutture aziendali ritenute a rischio reato.

In capo a tutte le funzioni aziendali, ai dipendenti e ai membri degli organi sociali, sussiste pertanto l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni inoltrate dall'Organismo di Vigilanza.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organo o struttura aziendale.

7.5 Flussi informativi da e verso l'Organismo di vigilanza

a) Flussi informativi dall'Organismo di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all' Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza segnala tempestivamente all' Organo Amministrativo, per gli opportuni provvedimenti:

- le violazioni accertate del Modello ed ogni notizia sui reati di cui sia venuto a conoscenza di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni da parte dei Destinatari;
- ogni informazione rilevante per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e l'efficace attuazione del Modello e per il suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza redige semestralmente una relazione scritta all' Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale, secondo le previsioni indicate nel protocollo aziendale di riferimento.

b) Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza.

Tutti i destinatari del Modello (componenti degli organi sociali, dipendenti, collaboratori, società controllate, ecc.) sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione dello stesso, segnalando immediatamente ogni eventuale notizia di Reato ed ogni violazione del Modello o dei protocolli aziendali dallo stesso richiamati.

La comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle segnalazioni avviene tramite posta elettronica presso la seguente casella di posta: odv@hotelvolvermilano.it.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, attraverso posta interna o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del Responsabile delle Risorse Umane:

- dei procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello o dei protocolli aziendali dallo stesso richiamati e dell'applicazione di eventuali sanzioni;
- dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- dell'eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello;
- delle sostanziali modifiche apportate al Sistema della sicurezza del lavoro di cui al D. Lgs. 81/2008 da parte del Datore di lavoro, o suo Delegato, o di ogni incidente accaduto che comporti infortunio o malattia superiore a 40 giorni, ivi compresi i "quasi incidenti" sui luoghi di lavoro.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'Organismo di Vigilanza e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

Gli Organi sociali sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del Modello, al suo funzionamento e alla sua corretta attuazione.

I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai responsabili delle Funzioni interessate dalle attività sensibili, come individuati nei protocolli di prevenzione.

I responsabili di cui sopra sono altresì tenuti a trasmettere, annualmente, all'Organismo di Vigilanza una relazione scritta, secondo quanto previsto dal relativo protocollo aziendale.

L' Organismo di Vigilanza può richiedere, di volta in volta, che la relazione contenga informazioni ulteriori rispetto a quelle sopra indicate.

La trasmissione della relazione avviene tramite la casella di posta elettronica dedicata.

Ogni altra comunicazione all'Organismo di Vigilanza, da parte dei responsabili delle Funzioni interessate dalle attività sensibili avviene con le modalità che costoro riterranno, di volta in volta, più opportune o che saranno, di volta in volta, indicate dall'Organismo di Vigilanza.

7.6 Conservazione delle informazioni e divieto di comunicazione

E' fatto onere all'Organismo di conservare, per un periodo minimo di dieci anni, copia cartacea e/o informatica di tutto il materiale relativo all'attività svolta.

A tal fine, HOTELVOLVER MILANO S.R.L. dota l'Organismo di strutture idonee alla conservazione del materiale su indicato.

L'accesso all'archivio da parte di soggetti terzi deve essere preventivamente autorizzato dall'Organismo e svolgersi secondo modalità dallo stesso stabilite.

Su nomina del Titolare del trattamento, i membri dell'Organismo assumono, per quanto attiene alla gestione della casella e-mail e degli archivi cartaceo e informatico, la qualifica di Responsabili del trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. n.196/2003, e adottano ogni cautela idonea a preservare i dati stessi, garantendo un backup dei dati con cadenza almeno semestrale.

I componenti dell'OdV, i componenti delle strutture aziendali e i consulenti di cui esso dovesse avvalersi, non possono comunicare o diffondere notizie, informazioni, dati atti e documenti acquisiti nell'esercizio delle proprie attività, fatti salvi gli obblighi di comunicazione previsti dal Modello e dalle disposizioni vigenti.

8 Il Sistema disciplinare

8.1 Principi generali

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello è quello di predisporre un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso, per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria (cfr. Linee Guida Confindustria, cap. 2, punto 4, pag. 30).

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità. Graduazione delle violazioni del Modello secondo un ordine crescente ("Violazioni"):

1. Violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree "a rischio reato" o alle attività "sensibili", nonché alle aree considerate "strumentali" o "di supporto" indicate nel Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti ("**Violazione 1**");
2. violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei Reati ("**Violazione 2**");
3. violazione finalizzata alla commissione di uno dei Reati, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto ("**Violazione 3**").

8.2 Soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, gli amministratori, tutti i lavoratori dipendenti, i collaboratori di HOTELVOLVER MILANO S.R.L., nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene 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 di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza cura 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.

8.3 Sanzioni nei confronti di impiegati e quadri

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

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri, esse rientrano tra 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 di HOTELVOLVER MILANO S.R.L. è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il 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 fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del predetto CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle Violazioni.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nel successivo paragrafo 5, nonché delle norme rinvenibili nel CCNL applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- I tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

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

In particolare, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di HOTELVOLVER MILANO S.R.L. si prevede quanto segue:

Grado di Violazione	Tipologia di sanzione
Violazione 1	<ul style="list-style-type: none"> • Richiamo verbale, ovvero • Ammonizione scritta.
Violazione 2	<ul style="list-style-type: none"> • Ammonizione scritta, ovvero • Multa fino a 4 (quattro) ore di retribuzione.
Violazione 3	<ul style="list-style-type: none"> • Sospensione fino a 10 (dieci) giorni dal servizio e dalla retribuzione, ed in ogni caso nei limiti previsti dal CCNL applicabile; • Licenziamento con preavviso, ovvero • Licenziamento senza preavviso.

Ove l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sarà competente l'Organo Amministrativo.

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

Ai lavoratori dovrà essere 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.

8.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL per i Dirigenti secondo il procedimento previsto per le altre categorie di dipendenti, indicato sopra.

Qualora sia accertata la commissione di una delle Violazioni da parte di un Dirigente Apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate dal CCNL applicabile), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

Grado di Violazione	Tipologia di sanzione
Violazione 1	<ul style="list-style-type: none"> • Richiamo verbale, ovvero • Richiamo scritto.
Violazione 2	<ul style="list-style-type: none"> • Richiamo scritto, ovvero • Multa, nella misura massima prevista dal CCNL applicabile.
Violazione 3	<ul style="list-style-type: none"> • Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal CCNL applicabile; • Licenziamento con preavviso, ovvero • Licenziamento senza preavviso.

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

Tale consenso 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 capitolo.

8.5 Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza

In caso di violazioni da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale, che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Qualora sia accertata la commissione di una delle Violazioni da parte di un Amministratore, saranno applicate le seguenti sanzioni, a seconda del grado di Violazione:

Grado di Violazione	Tipologia di sanzione
Violazione 1	<ul style="list-style-type: none"> • Richiamo scritto, o • Diffida al rispetto delle previsioni del Modello.
Violazione 2	<ul style="list-style-type: none"> • Diffida al rispetto delle previsioni del Modello, o • <u>Revoca dell'incarico.</u>
Violazione 3	<ul style="list-style-type: none"> • Revoca dell'incarico.

8.6 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni, fornitori e partner commerciali (terzi destinatari)

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, consulenti, fornitori e partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà essere sanzionato secondo le seguenti modalità:

Grado di Violazione	Tipologia di sanzione
Violazione 1	<ul style="list-style-type: none"> • Diffida al rispetto delle previsioni del Modello; • Applicazione della penale convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario; ovvero • Risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società.
Violazione 2	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione della penale convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario; ovvero • Risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società.
Violazione 3	<ul style="list-style-type: none"> • Risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

L'applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto. L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se gli Esponenti Aziendali, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori ed i Partner abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretino un Reato o un Illecito Amministrativo ovvero non determini responsabilità diretta dell'Ente.

8.7 Provvedimenti per inosservanza alle disposizioni di cui al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (WHISTLEBLOWING)

La violazione delle previsioni contenute nei sopra riportati paragrafi potrà attivare il procedimento sanzionatorio; in particolare, sono passibili di sanzione:

- il whistleblower che abbia effettuato segnalazioni con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al

solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione;

- il soggetto che abbia violato la riservatezza del segnalante;
- il soggetto che si sia reso responsabile di atti di “retaliation”;
- il soggetto che abbia ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione.

I comportamenti di cui sopra possono essere accertati anche da ANAC, che irroga le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- per il comportamento di cui al punto (i), sanzioni da € 500,00 ad € 2.500,00, salvo che la persona segnalante sia stata condannata in sede penale, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile;
- per i comportamenti di cui ai punti (ii), (iii), (iv), sanzioni da € 10.000,00 ad € 50.000,00.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste e contenute nel paragrafo 7 di questo documento.

9 La diffusione del modello e la formazione del personale

9.1 La comunicazione iniziale

L'adozione del Modello e dei suoi allegati è comunicata agli Organi Sociali, a tutti i Dipendenti, ai Collaboratori ed ai Fornitori attraverso:

- l'invio di una e mail a firma dell'Organo Amministrativo a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla società.
- l'accesso e la consultazione ai Dipendenti ai contenuti del presente documento (ed ai suoi Allegati) direttamente sull'Intranet aziendale, mentre per gli altri soggetti la suddetta documentazione sarà resa disponibile sull'Internet aziendale.

Ai nuovi assunti sarà consegnato un set informativo, che dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al momento dell'assunzione, una copia del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, in modo da assicurare agli stessi la conoscenza dei valori e delle regole comportamentali che la HOTELVOLVER MILANO S.R.L. considera di primaria rilevanza.

9.2 La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere ed approfondire la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 e del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

HOTELVOLVER MILANO S.R.L. cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso:

- sito Internet (costantemente aggiornato);
- e-mail e documentazione cartacea per dipendenti;
- periodica distribuzione di comunicazioni in materia ai dipendenti, che ne attestano la presa visione e la comprensione del contenuto.

La Funzione di Coordinamento istituirà corsi di formazione ed informazione rivolti ai Responsabili di Funzione/Direzione ed a tutti i dipendenti con funzioni di direzione, vigilanza e coordinamento, incaricati della successiva diffusione del Modello nell'ambito della struttura organizzativa di riferimento.

Sarà cura dell'OdV, d'intesa ed in stretto coordinamento con l'Organo Amministrativo, valutare l'efficacia del piano formativo con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi dei presenti.

9.3 Informazione a fornitori, consulenti, collaboratori e partner

I Fornitori, i Collaboratori, i Consulenti ed i Partner sono informati del contenuto del Modello e delle regole e dei principi di controllo contenuti nelle Parti Speciali, relativi alla specifica area dell'attività espletata, e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al Decreto 231 nonché alle predette norme.

9.4 L'aggiornamento del modello

Il Decreto 231 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze dell'Ente e la sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche ed integrazioni al Decreto 231 ed ai Reati ed agli Illeciti Amministrativi;
- modifiche significative della struttura organizzativa dell'Ente, nuove attività, nuovi prodotti e/o nuovi servizi che modificano in modo non marginale l'assetto organizzativo dell'ente.

Potranno altresì essere valutati interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta all'Organo Amministrativo, mentre la semplice cura dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso verso il vertice societario, e non già la sua diretta attuazione, spetta invece all'Organismo di Vigilanza.