
	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021


# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**ADOTTATO DA LA RESIDENCE S.R.L.  
AI SENSI E PER GLI EFFETTI  
DEL D.LGS. 231/01**


	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## Sommario


Sommario.....	2
DEFINIZIONI.....	6
PARTE GENERALE .....	7
1. QUADRO NORMATIVO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 .....	8
1.1 Caratteristiche fondamentali e ambito di applicazione.....	8
1.2 I reati presupposto .....	9
1.3 Procedimento e sanzioni a carico dell’Ente .....	19
1.4 Delitti tentati .....	20
1.5 Reati commessi all’estero .....	21
1.6 Il modello di organizzazione, gestione e controllo come forma di esonero da responsabilità.....	21
1.6.1 Le regole di redazione del Modello per la prevenzione dei reati di cui all’art. 25 septies D.Lgs. 231/01 .....	24
1.6.2 I destinatari del modello di organizzazione, gestione e controllo.....	25
1.6.3 Gli elementi fondamentali del modello di organizzazione, gestione e controllo.....	25
1.6.4 Individuazione e proceduralizzazione dei processi sensibili.....	26
1.6.5 Diffusione del Modello e attività di informazione e formazione.....	28
1.6.6 L’Organismo di vigilanza e le sue funzioni .....	29
1.6.7 Sistema disciplinare .....	30
2. LA RESIDENCE S.R.L. ....	31
2.1 LA SOCIETÀ E LA SUA MISSION.....	31
2.2 LA GOVERNANCE AZIENDALE .....	32
3. LA REDAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LA RESIDENCE S.R.L. ....	34
3.1 Adozione, attuazione, modifiche ed integrazioni del Modello.....	34
3.1.1 Le linee guida .....	35
3.2 Destinatari .....	36
3.3 Il Codice etico aziendale .....	36
3.4 Individuazione dei processi sensibili e mappatura dei rischi in La Residence s.r.l. ....	37
3.5 L’Organismo di Vigilanza di La Residence s.r.l.....	39
3.5.1 Le caratteristiche dell’OdV della Società .....	39
3.5.2 Funzioni dell’OdV .....	40

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021


3.6	Flussi informativi verso l'OdV .....	42
3.7	Diffusione, informazione e formazione del MOG della Società.....	45
PARTE SPECIALE .....		48
PREMESSA .....		49
1.	Funzione della parte speciale.....	49
2.	Principi fondamentali.....	50
3.	Le attività sensibili e i reati presupposto .....	51
Sezione A – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE EX ARTT. 24 E 25 D.LGS. 231/01.....		52
1.	Norme incriminatrici .....	52
2.	Analisi del rischio .....	55
3.	Funzioni aziendali responsabili/coinvolve e destinatari delle regole di comportamento .....	57
4.	Regole e principi generali di comportamento .....	58
5.	Gestione del rischio.....	59
5.1.	Tracciabilità.....	60
5.2.	Sistema di deleghe e procure .....	60
5.3.	Predisposizione dell'organigramma aziendale.....	61
6.	Compiti dell'OdV .....	61
Sezione B – REATI SOCIETARI EX ART. 25 TER D.LGS. 231/01.....		62
1.	Norme incriminatrici .....	62
2.	Analisi del rischio .....	65
3.	Funzioni aziendali responsabili/coinvolve e destinatari delle regole di comportamento .....	65
4.	Regole e principi generali di comportamento .....	65
5.	Gestione del rischio.....	66
5.1.	Tracciabilità.....	66
5.2.	Sistema di deleghe e procure .....	67
5.3.	Predisposizione dell'organigramma aziendale.....	67
6.	Compiti dell'OdV .....	67
Sezione C – REATI IN VIOLAZIONE DI NORME DI SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI EX ART. 25 SEPTIES D.LGS. 231/01 .....		68
1.	Norme incriminatrici .....	68
2.	Analisi del rischio .....	69
3.	Funzioni aziendali responsabili/coinvolve e destinatari delle regole di comportamento .....	70
4.	Regole e principi generali di comportamento .....	71

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

5. Gestione del rischio.....	74
5.1. Tracciabilità.....	75
5.2. Sistema di deleghe e procure .....	75
5.3. Predisposizione dell’organigramma aziendale .....	76
6. Compiti dell’OdV .....	76
Sezione D – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO O ALTRE UTILITÀ DI PROVENIEN ILLECITA, AUTORICICLAGGIO EX ART. 25 OCTIES D.LGS. 231/01.....	78
1. Norme incriminatrici .....	78
2. Analisi del rischio .....	79
3. Funzioni aziendali responsabili/coinvolve e destinatari delle regole di comportamento .....	80
4. Regole e principi generali di comportamento .....	80
5. Gestione del rischio.....	81
5.1. Tracciabilità.....	81
5.2. Sistema di deleghe e procure .....	81
5.3. Predisposizione dell’organigramma aziendale .....	81
6. Compiti dell’OdV .....	81
Sezione E – REATI AMBIENTALI EX ART. 25 UNDECIES D.LGS. 231/01 .....	83
1. Norme incriminatrici .....	83
2. Analisi del rischio .....	84
3. Funzioni aziendali responsabili/coinvolve e destinatari delle regole di comportamento .....	84
4. Regole e principi generali di comportamento .....	84
5. Gestione del rischio.....	86
5.1. Tracciabilità.....	86
5.2. Sistema di deleghe e procure .....	86
5.3. Predisposizione dell’organigramma aziendale .....	86
6. Compiti dell’OdV .....	87
Sezione F – REATI TRIBUTARI EX ART. 25 QUINQUIESDECIES D.LGS. 231/01.....	88
1. Norme incriminatrici .....	88
2. Analisi del rischio .....	92
3. Funzioni aziendali responsabili/coinvolve e destinatari delle regole di comportamento .....	92
4. Regole e principi generali di comportamento .....	92
5. Gestione del rischio.....	94
5.1. Tracciabilità.....	94


	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

5.2. Sistema di deleghe e procure .....	94
5.3. Predisposizione dell'organigramma aziendale .....	94
6. Compiti dell'OdV .....	94
CODICE ETICO (allegato 1) .....	96
STATUTO DELL'ODV (allegato 2) .....	110
INDICE DOCUMENTI (allegato 3).....	118
SISTEMA DISCIPLINARE (allegato 4).....	120
ANALISI DEI RISCHI (allegato 5).....	126


	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## DEFINIZIONI

CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CdA	Consiglio di amministrazione
Consulenti	soggetti non dipendenti di La Residence s.r.l. che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione
Decreto o D.Lgs. 231/01	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni
DL	Datore di lavoro
Enti	persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica cui è rivolto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Fornitori	fornitori di beni e servizi (escluse le consulenze) di cui la società di avvale nell'ambito dei processi sensibili
IDL	Istruzioni di lavoro
Modello o MOG	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/01, ivi compresi gli allegati, che ne costituiscono parte integrante
OdV	Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/01
Processo sensibile o area a rischio	insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati presupposto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate – anche – genericamente aree a rischio
PA	Pubblica Amministrazione
Reati presupposto	fattispecie di reato considerate dal Decreto Legislativo 231/01
SGSL	Sistema di Gestione della Sicurezza sul Luogo di Lavoro
RSGS	Responsabile del S.G.S.L.
RSP	Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
Società o La Residence	La Residence s.r.l.
TUS o D.Lgs. 81/08	Testo unico sicurezza, D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

# PARTE GENERALE

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## 1. QUADRO NORMATIVO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01

### 1.1 Caratteristiche fondamentali e ambito di applicazione

Con il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 n. 231 «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*» (di seguito, il **D.Lgs. 231/01 o Decreto**) il legislatore italiano, sulla scorta di una serie di sollecitazioni provenienti dall'ordinamento internazionale<sup>1</sup>, ha superato il tradizionale principio per cui *societas delinquere non potest*, introducendo una forma di responsabilità degli Enti che, pur se formalmente definita come amministrativa, ha natura sostanzialmente penale<sup>2</sup>.

Il Decreto ha cioè introdotto un regime di responsabilità a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito collettivamente definiti Enti) qualora

- determinati reati (c.d. “**reati presupposto**”, individuati espressamente dal legislatore in ossequio al principio di legalità<sup>3</sup>) siano commessi
- da soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione o il controllo dell'Ente (c.d. “**soggetti apicali**”) ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi (c.d. “**soggetti sottoposti**”, intendendosi come tali anche coloro che si trovino ad operare in una posizione, pur non inquadrabile formalmente in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, all'Ente per cui agiscono),
- **nell'interesse o a vantaggio** dell'Ente (con il primo concetto, da valutarsi *ex ante*, si richiama la direzione finalistica della condotta, mentre il secondo concetto fa riferimento al risultato, patrimoniale e non patrimoniale, concretamente conseguito, valutato *ex post*).

Da un punto di vista soggettivo, l'ambito di applicazione del Decreto è piuttosto vasto. Ed infatti, i destinatari della disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/01 sono:

- gli Enti forniti di personalità giuridica;
- le società, le associazioni, queste ultime anche se prive di personalità giuridica.


Sostanzialmente, la normativa individua il campo di applicazione soggettivo per esclusione: sono, infatti, espressamente esclusi solo lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

<sup>1</sup> Cfr. Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio 2011.

<sup>2</sup> Il carattere fondamentalmente penale della responsabilità ex D.Lgs. 231/01, riconosciuto dalla più autorevole dottrina (si veda, a titolo esemplificativo, PISTORELLI, *Art. 1*, in GIARDA, MANCUSO, SPANGHER, VARRASO (a cura di), *Responsabilità "penale" delle persone giuridiche*, Ipsoa, 2007, 6), va ricondotto al fatto che tale responsabilità sorge per effetto di un reato; il suo accertamento avviene nell'ambito e secondo le regole del procedimento penale; il provvedimento sanzionatorio è sempre impartito con un atto giurisdizionale (tipicamente, una sentenza) e, soprattutto, si tratta di responsabilità autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato (ai sensi dell'art. 8 del Decreto, ad esempio, l'Ente potrà essere dichiarato responsabile anche laddove il reo non sia stato individuato).

<sup>3</sup> Per l'elenco aggiornato dei reati presupposto si rimanda a quanto specificato nel successivo par. 1.2.



	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

La responsabilità amministrativa degli Enti si fonda su una c.d. “**colpa di organizzazione**”: l’Ente è ritenuto responsabile del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da un soggetto apicale ovvero da un soggetto sottoposto (c.d. rapporto di “**immedesimazione organica**”, art. 5 D.Lgs. 231/01) se ha omesso di dotarsi di una organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività di maggior rischio di commissione di illeciti.

La ratio della norma, per espressa ammissione del legislatore, è quella di coinvolgere il patrimonio dell’Ente e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, al fine di richiamare i soggetti interessati ad un maggiore (auto) controllo della regolarità e della legalità dell’operato aziendale in funzione preventiva.

## 1.2 I reati presupposto

La responsabilità amministrativa degli Enti sorge solo nei casi e nei limiti espressamente previsti dalla legge.

L’art. 2 del Decreto, infatti, stabilisce che «l’ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto» (**principio di legalità**).


E, dunque, l’Ente può essere chiamato a rispondere solo della commissione, nel suo interesse o a suo vantaggio, da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del Decreto, dei reati e illeciti amministrativi tassativamente previsti dal Decreto stesso, nella formulazione risultante dal suo testo originario e dalle successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente ne richiamano la disciplina.

Ad oggi, i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti sono i seguenti<sup>4</sup>:

### **Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01):**

- malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 comma II 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.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l’esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio (artt. 319 e 321 c.p.);

<sup>4</sup> Occorre in proposito precisare che il catalogo dei reati presupposto è in continua evoluzione e che rientra tra i compiti dell’OdV quello di valutare, a fronte dell’inserimento di nuove fattispecie nel catalogo dei reati presupposto, la necessità di estendere il Modello a tali nuove ipotesi criminose.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021


- corruzione in atti giudiziari (artt. 319 ter e 321 c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (artt. 319 quater e 321 c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (artt. 320 e 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- peculato e peculato mediante profitto dell'altrui errore (artt. 314 e 316 c.p., rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 solo se lesivi degli interessi UE);
- abuso d'ufficio se ne siano offesi gli interessi UE (art. 323);
- frode nelle pubbliche forniture ai danni dello Stato, di altro ente pubblico o dell'UE (art. 356 c.p.);
- conseguimento indebito di erogazioni a carico del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 legge n. 898 del 1986).

#### **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.Lgs. 231/01)**

- falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni telefoniche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

#### **Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.Lgs. 231/01)**

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- scambio elettorale politico mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. o per l'attività delle associazioni di tipo mafioso;
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/90);

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- 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 da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5 c.p.p.).

### **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D.Lgs. 231/01)**

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


### **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis<sup>1</sup> D.Lgs. 231/01)**

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

### **Reati societari (art. 25 ter D.Lgs. 231/01)**

- false comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621 bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2, c.c., richiamo da intendersi riferito all'art. 173 bis D.Lgs. 58/98<sup>5</sup>);

<sup>5</sup> L'art. 34 della Legge n. 262/2005 ha infatti abrogato il reato presupposto precedentemente previsto dall'art. 2623 c.c. ovvero il falso in prospetto, sostituendolo con una nuova fattispecie inserita all'interno del corpo normativo del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998. Il nuovo art. 173 bis del D.Lgs. n. 58/98 punisce, infatti, con la pena della reclusione da 1 a 5 anni (e non già con quella dell'arresto

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c., richiamo da intendersi riferito all'art. 27 D.Lgs. 39/10<sup>6</sup>);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- indebita restituzione di conferimenti (art. 2626, comma 2, c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione di conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);


fino ad 1 anno, pena più lieve già prevista dall'art. 2623 c.c. abrogato) una condotta del tutto analoga a quella precedentemente incriminata dall'art. 2623 c.c., non richiedendo, tuttavia, il requisito obiettivo della causazione del danno patrimoniale per la consumazione della fattispecie, neppure nella sua forma aggravata, come, invece, precedentemente. Orbene, l'art. 25 ter del Decreto – alle lettere d) ed e) – prevede la responsabilità dell'Ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione dell'art. 2623, comma I (art. 25 ter, lett. d) ed il delitto ex art. 2623, comma II (art. 25 ter, lett. e).

Secondo parte della dottrina il difetto di coordinamento non sarebbe affatto irrilevante, tanto da interrogarsi se, dopo la menzionata modifica del falso in prospetto, residua ancora la possibilità di imputare questo delitto per configurare una responsabilità amministrativa in capo ad una persona giuridica. Altri autori ritengono che la responsabilità dell'Ente collettivo in relazione all'illecito *de quo*, non sarebbe venuta meno per effetto delle modifiche all'impianto sanzionatorio del TUF apportate dalla legge sul risparmio. Secondo questa tesi, l'art. 25 ter del Decreto opererebbe un rinvio non soltanto formale al reato di falso in prospetto (così come concepito – inizialmente – nell'art. 2623 c.c.), bensì un rinvio recettizio concernente anche le successive modifiche della disciplina sanzionatoria dell'illecito in questione.

<sup>6</sup> Il D.Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010, infatti, ha abrogato l'art. 2624 del c.c. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione), contemplato dall'art. 25 ter, comma I, lettere f) e g), del Decreto fra i reati societari costituenti presupposto del relativo illecito amministrativo.

Il nuovo D.Lgs. 39 cit. ha introdotto nel contempo, all'art. 27, la fattispecie criminosa di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale di cui si riporta in appresso la previsione: «1. I responsabili della revisione legale i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nelle relazioni o in altre comunicazioni, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestano il falso od occultano informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, ente o soggetto sottoposto a revisione, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta situazione, sono puniti, se la condotta non ha loro cagionato un danno patrimoniale, con l'arresto fino a un anno. 2. Se la condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari delle comunicazioni, la pena è della reclusione da uno a quattro anni. 3. Se il fatto previsto dal comma 1 è commesso dal responsabile della revisione legale di un ente di interesse pubblico, la pena è della reclusione da uno a cinque anni. 4. Se il fatto previsto dal comma 1 è commesso dal responsabile della revisione legale di un ente di interesse pubblico per denaro o altra utilità data o promessa, ovvero in concorso con gli amministratori, i direttori generali o i sindaci della società assoggettata a revisione, la pena di cui al comma 3 è aumentata fino alla metà. 5. La pena prevista dai commi 3 e 4 si applica a chi da o promette l'utilità nonché ai direttori generali e ai componenti dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo dell'ente di interesse pubblico assoggettato a revisione legale, che abbiano concorso a commettere il fatto».

Si pongono con riferimento a tale fenomeno di successione di leggi nel tempo, con difetto di coordinamento, tra la nuova disciplina normativa e quella posta dal D.Lgs. 231/01, problemi analoghi a quelli esposti alla nota precedente. In tal caso, tuttavia, la Corte di cassazione ha avuto modo di esprimersi sulla questione, affermando il principio di diritto «il delitto di falsità nelle relazioni e nelle comunicazioni delle società di revisione [...] ora configurato dall'art. 27 D.Lgs. n. 39 del 2010, non è richiamato nei cataloghi dei reati presupposto della responsabilità da reato degli enti che non menzionano le surrichiamate disposizioni e conseguentemente non può costituire il fondamento della suddetta responsabilità» (Cass., Sez. un., sentenza n. 34476 del 23.06.2011, *Deloitte Touche s.p.a.*, Rv. 250347). Ciononostante, è opportuno, nell'attesa di un auspicabile intervento legislativo che chiarisca la questione, richiamare ugualmente la fattispecie di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione tra i reati presupposto, non potendosi escludere a priori la possibilità di *revirement* giurisprudenziali.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).

**Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater D.Lgs. 231/01)**

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o eversione (art. 289 bis c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità internazionale dello Stato e contro la personalità interna dello Stato (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- assistenza ai partecipi di cospirazioni o di banda armata (art. 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento o distruzione di un aereo (art. 1 Legge 342/76);
- danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2 Legge 342/76);
- pentimento operoso (art. 5 Legge 342/76);
- delitti previsti dall'art. 2 della Convenzione di New York del 9 dicembre 1999<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> La disposizione richiamata prevede quanto segue: «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) *uno 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 quanto, 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.*

2. a) *Nel depositare il suo strumento di ratifica, di accettazione, di approvazione o di adesione, lo Stato Parte che non ha aderito ad un trattato elencato nell'allegato di cui al comma a) del paragrafo 1 del presente articolo può dichiarare che, qualora la presente Convenzione gli sia applicata, tale trattato è considerato non figurare in detto allegato. Tale dichiarazione si annulla non appena il trattato entra in vigore per lo Stato Parte, che ne fa notifica al depositario.*


b) *Lo Stato Parte che cessa di essere parte ad un trattato elencato nell'allegato, può fare, riguardo a tale trattato, la dichiarazione prevista nel presente articolo.*

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 e deve:*

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

### **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater1 D.Lgs. 231/01)**

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.).

### **Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01)**

- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600 *quater1* c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).

### **Abusi di mercato (art. 25 sexies D.Lgs. 231/01)**

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/98);
- manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/98).

Ai sensi dell'art. 187 *quinquies* D.Lgs. 58/98, l'Ente risponde altresì in caso di commissione dei seguenti **illeciti amministrativi**:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 187 *bis* D.Lgs. 58/98);
- manipolazione del mercato (art. 185 *ter* D.Lgs. 58/98).

### **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con la violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. 231/01)**


- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

### **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D.Lgs. 231/01)**

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648 *ter1* c.p.).

### **Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 novies D.Lgs. 231/01)**

- 
- 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».*

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021


- 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. 633/41);
- reati di cui all'art. 171, comma 1, L. 633/41 commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3, L. 633/41);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaborare; 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 (art. 171 *bis*, comma 1, L. 633/41);
- 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 dati (art. 171 *bis*, comma 2, L. 633/41);
- 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 fotogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche, didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione 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. 633/41);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 *septies* L. 633/41);
- 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. 633/41).

**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* D.Lgs. 231/01)**

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.).

**Reati ambientali (art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/01)**


- 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.);

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- associazione per delinquere e associazione di tipo mafioso finalizzata alla commissione dei delitti contro l'ambiente di cui agli artt. 452 *bis*, 452 *quater*, 452 *quinquies* e 452 *sexies* c.p. (art. 452 *octies* c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione 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.);
- scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose senza autorizzazione ovvero con autorizzazione sospesa o revocata (art. 137, comma 2, D.Lgs. 152/06);
- scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione della autorizzazione (art. 137, comma 3, D.Lgs. 152/06);
- superamento dei valori limite nello scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137, comma 5, D.Lgs. 152/06);
- violazione del divieto di scarico (art. 137, comma 11, D.Lgs. 152/06);
- scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili di sostanze o materiali per i quali è imposto divieto assoluto di sversamento (art. 137, comma 13, D.Lgs. 152/06);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, comma 1 lett. a) e b) D.Lgs. 152/06);
- gestione di discarica abusiva (art. 256, comma 3, D.Lgs. 152/06);
- attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256, comma 5, D.Lgs. 152/06);
- deposito temporaneo in violazione delle disposizioni di legge (art. 256, comma 6, D.Lgs. 152/06);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257, comma 1, D.Lgs. 152/06);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o sotterranee con sostanze pericolose (art. 257, comma 2, D.Lgs. 152/06);
- violazione degli obblighi di comunicazione nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti o uso di certificato falso durante il trasporto (art. 258, comma 4, D.Lgs. 152/06);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.Lgs. 152/06);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (art. 260 D.Lgs. n. 152/06, richiamo da intendersi riferito all'art. 452 *quaterdecies* c.p.<sup>8</sup>);
- esercizio di uno stabilimento in violazione dei valori limite di emissione o delle prescrizioni contenuti nella autorizzazione con superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279, comma 5, D.Lgs. 152/06);
- importazione, esportazione, riesportazione di specie protette senza certificato o licenza ovvero con certificato o licenza non validi; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità di esemplari di specie protette; utilizzo di esemplari di specie protette in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto di esemplari di specie protette senza la licenza o il certificato prescritti; illecito commercio di piante artificialmente riprodotte in contrasto con le prescrizioni; detenzione, utilizzo per scopi

<sup>8</sup> Anche se l'art. 25 *terdecies* del Decreto continua a richiamare, quale reato presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente, l'abrogato art. 3, comma 3 *bis* della L. 654/75, non si pongono i problemi interpretativi di cui si è dato conto con riferimento alle fattispecie originariamente previste dagli artt. 2623 e 2624 c.c. Il D.Lgs. 21/18, che abroga fra gli altri l'art. 3 della L. 654/75, contiene, infatti, una clausola dalla portata generale secondo la quale i richiami normativi (quali quelli del D.Lgs. 231/01) a fattispecie di reato abrogate dal decreto del 2018 devono automaticamente intendersi riferiti «alle corrispondenti ipotesi del codice penale» (art. 8, comma 1, D.Lgs. 21/18).



	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- di lucro, acquisto, vendita, esportazione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari di specie protette senza la prescritta documentazione (art. 1, commi 1 e 2, Legge n. 150/92; art. 2, commi 1 e 2, Legge 150/92);
- falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di licenza o di certificato, di uso di certificati o licenza falsi o alterati (art. 3 *bis*, comma 1, Legge 150/92);
  - detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica e di esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni di cattività che costituiscono pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6, comma 4, Legge 150/92);
  - violazione delle disposizioni relative alla cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3, comma 6, Legge 549/93);
  - inquinamento marino doloso (art. 8 D.Lgs. 202/07);
  - inquinamento marino colposo (art. 9 D.Lgs. 202/07).

#### **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* D.Lgs. 231/01)**

- occupazione di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 *bis*, D.Lgs. 286/98);
- promozione, direzione, organizzazione, finanziamento, trasporto di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare nonché altri atti diretti a procurare illegalmente l'ingresso in Italia o nel territorio di altro Stato di cittadini il cui soggiorno è irregolare (art. 12, commi 3, 3 *bis* e 3 *ter*, D.Lgs. 286/98).

#### **Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* D.Lgs. 231/01)**

propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 3, comma 3 *bis*, Legge 654/75, richiamo da intendersi riferito all'art. 604 *bis* c.p.<sup>9</sup>).

#### **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del D.Lgs. 231/01)<sup>10</sup>**

- frode in manifestazioni sportive (art. 1 legge 13 dicembre 1989, n. 401);
- esercizio abusivo di attività di giuoco o scommessa (art. 4 legge 13 dicembre 1989, n. 401).


#### **Reati tributari (art. 25 *quingiesdecies* D.Lgs. 231/01)<sup>11</sup>**

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, commi 1 e 2 *bis* d.lgs. 74 del 2000;

<sup>9</sup> Valgono in relazione a tale ipotesi di reato presupposto considerazioni analoghe a quelle svolte nella nota precedente (cfr. art. 8 D.Lgs. 21/18).

<sup>10</sup> Tale articolo è stato introdotto con la legge 3 maggio 2019, n. 39 (attuativa della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive). In ossequio al principio di legalità (sotto il profilo della successione di leggi nel tempo), gli enti potranno essere ritenuti responsabili in relazione ai reati di cui all'art. 25 *quaterdecies* d.lgs. 231/01 solamente se commessi dopo l'entrata in vigore della legge 3 maggio 2019, n. 39.

<sup>11</sup> L'articolo in esame è stato introdotto nel D.Lgs. 231/01 dall'art. 39, comma 2 del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, con la L. 19 dicembre 2019, n. 157. La disposizione in parola ha acquisito efficacia dal 24 dicembre 2019 (data della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge 157/2019), pertanto, in virtù del principio di legalità, risulta applicabile solo ai fatti commessi successivamente a tale data (cfr. art. 2 D.Lgs. 231/01). Successivamente, con il d.lgs. attuativo della Direttiva PIF (d.lgs. 14 luglio 2020, n. 75), il legislatore è intervenuto inserendo nell'art. 25 *quingiesdecies* le fattispecie di cui agli artt. 4, 5 e 10 *quater* D.Lgs. 74/00.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici previsto dall'articolo 3 d.lgs. 74 del 2000;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 8, commi 1 e 2 *bis* d.lgs. 74 del 2000;
- occultamento o distruzione di documenti contabili previsto dall'articolo 10 d.lgs. 74 del 2000;
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto dall'articolo 11 d.lgs. 74 del 2000;
- dichiarazione infedele (art. 4 d.lgs. 74/2000), se commessa (anche solo in parte) nel territorio di un altro Stato membro UE, al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro;
- omessa dichiarazione (art. 5 d.lgs. 74/2000) e indebita compensazione (art. 10 *quater* d.lgs. 74/2000), se ricorrono le condizioni di cui al punto precedente.

#### **Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* D.Lgs. 231/01):**

- reati di contrabbando di cui al DPR n. 43/1973 (introdotti con il d.lgs. attuativo della c.d. Direttiva PIF del 14 luglio 2020, n. 75).

#### **Reati transnazionali**


L'art. 3 della Legge n. 146/06 definisce transazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia commesso in più di uno Stato ovvero sia commesso in uno Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

I reati transnazionali rilevanti ai sensi del Decreto sono i seguenti:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* D.P.R. 43/73);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/90);
- traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5, D.Lgs. 286/98);
- intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 *bis* e 378 c.p.).

#### **Delitti mediante frode – limitatamente agli Enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (art. 12 L. 9/13)**

- adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

### 1.3 Procedimento e sanzioni a carico dell'Ente

Le sanzioni previste dal Decreto per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato vengono irrogate all'esito di un procedimento che si svolge dinanzi al giudice competente in relazione al reato da cui dipende la responsabilità amministrativa dell'Ente e secondo le regole proprie del procedimento penale, salvi gli adattamenti necessari per rendere tali regole compatibili con la natura pluripersonale dell'imputato (cfr. Capo III D.Lgs. 231/01, artt. 34 ss.).

Le sanzioni previste a carico dell'Ente hanno un carattere marcatamente afflittivo e sono le seguenti:

- **sanzione pecuniaria;**
- **sanzioni interdittive;**
- **confisca;**
- **pubblicazione della sentenza.**

La **sanzione pecuniaria** è prevista per tutti i reati; si applica sempre attraverso un sistema di quote, in un numero, compreso tra 100 e 1000, stabilito dal giudice a seconda dei seguenti parametri:

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


L'importo della singola quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro ed è determinato dal giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le **sanzioni interdittive** previste da Decreto sono le seguenti:

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

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato, commesso da un soggetto in posizione apicale, un profitto di rilevante entità;

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- la commissione del reato, realizzato da un soggetto sottoposto, è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti, situazione che ricorre allorché un Ente, condannato con decisione passata in giudicato per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro entro i cinque anni successivi alla prima condanna definitiva (art. 20 D.Lgs. 231/01).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica quando l'irrogazione delle altre sanzioni non risulti adeguata.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche **in via cautelare** quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può, disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un Commissario Giudiziale per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:


- l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;
- il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

**Confisca**: con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita dal danneggiato.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, peraltro, la confisca del profitto tratto dall'Ente a fronte dell'attività criminosa è disposta anche a prescindere dalla condanna della persona giuridica. Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del prodotto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

**Pubblicazione della sentenza di condanna**: può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

#### 1.4 Delitti tentati

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

Nelle ipotesi di commissione, **nelle forme del tentativo**, dei delitti indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/01, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà (art. 26, comma 1, del Decreto). Si ha tentativo allorché il soggetto apicale o sottoposto realizzi atti idonei e diretti in modo inequivoco alla commissione del delitto presupposto, ma questo non si perfeziona per cause indipendenti dalla volontà dell'agente.

È invece esclusa l'irrogazione delle sanzioni previste dal Decreto nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26, comma 2, del Decreto, cc.dd. **desistenza attiva e recesso volontario**). L'esclusione delle sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra l'Ente e i soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto: l'Ente, impedendo che il reato si perfezioni, si discosta dall'operato del soggetto apicale o subordinato e, pertanto, non è meritevole di sanzione.

### 1.5 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/01, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati presupposto commessi all'estero.


I **presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero** sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso all'estero da soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale. Il rinvio agli articoli dal 7 al 10 del codice penale è da coordinare con le previsioni degli articoli 24 e seguenti del Decreto, sicché – anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto – a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia purché nei suoi confronti non proceda già lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

### 1.6 Il modello di organizzazione, gestione e controllo come forma di esonero da responsabilità

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 attribuisce valore esimente al modello di organizzazione, gestione e controllo **adottato ed efficacemente attuato dall'organo dirigente dell'Ente prima della commissione del fatto di reato**, laddove ritenuto, dall'Autorità giudiziaria procedente, *ex ante* idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi.

Qualora l'Ente abbia cioè adottato e reso effettivo nella prassi operativa quotidiana, un sistema organizzato di regole, procedure e controlli (le cui caratteristiche specifiche saranno analizzate

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

approfonditamente nell'immediato prosieguo del Modello) in grado di scongiurare il verificarsi di illeciti penali, viene meno quella colpa di organizzazione, essenziale elemento costitutivo dell'illecito amministrativo dipendente da reato<sup>12</sup>.


Pur non essendo configurata come obbligatoria, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello organizzativo è ormai diventata imprescindibile per quegli Enti collettivi che fanno della legalità, della trasparenza, della correttezza e della prevenzione dei reati obiettivi primari del loro agire. Peraltro, il Modello (laddove rispondente ai requisiti di adeguatezza ed effettività) consente non soltanto di beneficiare dell'esimente prevista dagli artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/01, ma migliora altresì la governance aziendale e permette di evitare le conseguenze negative che derivano dalla commissione dei reati, tanto in termini di risvolti reputazionali quanto in termini di conseguenze economiche. Infine, le regole ed i presidi del Modello consentono altresì di raggiungere, indirettamente, un ulteriore vantaggio per l'Ente: nel prevenire i reati presupposto commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, il Modello evita altresì la commissione di illeciti suscettibili di tradursi in un danno per l'Ente.

Per escludere la responsabilità dell'Ente in relazione agli illeciti dipendenti da reato, il Modello organizzativo deve avere una serie di **requisiti**, puntualmente identificati dagli artt. 6 e 7 del Decreto. In generale, oltre alla già menzionata adozione ed attuazione del Modello in un momento precedente rispetto alla commissione del reato da cui scaturisce la responsabilità della persona giuridica, sono essenziali le seguenti condizioni **affinché il Modello possa dirsi idoneo/adequato a prevenire i reati presupposto**:

- nomina di un organismo, con autonomi poteri di iniziativa e controllo, al quale sia stato affidato il compito di vigilare sull'adeguatezza e sull'effettività del MOG e di curarne l'aggiornamento (**OdV**<sup>13</sup>) e corretto adempimento di tale compito da parte dell'OdV;
- commissione del reato presupposto (i) mediante l'**elusione fraudolenta** del Modello (ii) ovvero in conseguenza dell'**inadempimento**, da parte dei vertici aziendali, della doverosa attività di **direzione e vigilanza** nei confronti dei sottoposti;
- individuazione dei **processi sensibili**, ossia delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati presupposto;
- previsione di specifici **protocolli** diretti a programmare la formazione ed attuare le decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione di modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di tali reati;

<sup>12</sup> Cfr. *supra* par. 1.1. L'ottica in cui occorre porsi nel valutare l'idoneità del MOG a prevenire la commissione dei reati deve necessariamente essere *ex ante*, altrimenti si finirebbe per svuotare di contenuto la norma che prevede l'efficacia esimente del Modello. In altri termini, non è possibile ritenere il MOG inadeguato e/o inefficace per il solo fatto che è stato concretamente commesso un reato (come accadrebbe laddove lo si valutasse *ex post*). Cfr. sul punto G.u.p. Trib. Milano, sentenza del 17 novembre 2009, *Impreglio*.

<sup>13</sup> I requisiti e gli aspetti relativi a tale Organismo saranno affrontati diffusamente nel successivo par. 1.6.6 nonché, per quel che attiene alle caratteristiche concrete dell'OdV della Società, nel par. 3.5 e nello Statuto (**all.to 2**).

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- previsione di **obblighi informativi** nei confronti dell'OdV;
- istituzione di più canali (di cui almeno uno informatico) che, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, consentano ai soggetti apicali e ai soggetti sottoposti di **segnalare** violazioni del modello e illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; prevedendo (i) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi comunque collegati alla segnalazione; (ii) sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante o effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- introduzione di un **sistema disciplinare** effettivo ed idoneo a sanzionare la violazione/l'inosservanza delle previsioni del modello.

Occorre poi precisare che la funzione esimente del modello **opera diversamente a seconda della posizione rivestita, all'interno dell'Ente, dalla persona fisica** che materialmente commette il reato.


Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Decreto, infatti, qualora la fattispecie criminosa sia realizzata da un **soggetto in posizione apicale**, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (OdV);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

L'onere probatorio grava quindi sull'Ente, che, per andare esente da responsabilità, dovrà dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopraindicati requisiti (tra loro concorrenti) e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria colpa organizzativa.

Invece, nel caso di un reato commesso da **soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza**, la persona giuridica risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'Ente è tenuto. In tal caso, è il Pubblico Ministero che deve provare tale circostanza.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo (secondo un giudizio *ex ante*) a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

L'art. 7, comma 4, D.Lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti che devono ricorrere **affinché il Modello possa ritenersi efficacemente attuato**. Occorre in proposito:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle sue prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività aziendale;
- un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### **1.6.1 Le regole di redazione del Modello per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25 septies D.Lgs. 231/01**


Con specifico riferimento **ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime** commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il Modello deve realizzare, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 30 D. Lgs. 81/08, **un sistema aziendale volto all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:**

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

Tale Modello deve altresì prevedere:

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



	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

Con specifico riferimento alle Sezioni del Modello redatte ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 30 D.Lgs. 81/08 (prevenzione degli infortuni sul lavoro), il comma 5 della citata disposizione prevede espressamente che, in via di prima applicazione, i **Modelli definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL)** del 28 settembre 2001 o al **British Standard OHSAS 18001:2007** (attualmente UNI EN ISO 45001) **si presumono conformi** ai requisiti di idoneità ai fini dell'efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa dell'Ente in relazione ai reati di cui all'art. 25 *septies* D.Lgs. 231/01.

Infine, al comma 5 *bis*, l'art. 30 TUS prevede che la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabori **Procedure semplificate** per l'adozione ed efficace attuazione dei Modelli organizzativi per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25 *septies* D.Lgs. 231/01 nelle PMI. Tali Procedure, adottate dalla Commissione il 27 novembre 2013, sono state recepite dal D.M. 13 febbraio 2014 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

### 1.6.2 I destinatari del modello di organizzazione, gestione e controllo


In linea con quanto disposto dagli artt. 5-7 D.Lgs. 231/01, il modello di organizzazione, gestione e controllo, ha come destinatari

- i **soggetti in posizione apicale** (ossia coloro che, all'interno dell'Ente o di sua autonoma unità organizzativa, svolgono una funzione di rappresentanza, amministrazione o direzione ovvero esercitano, anche solo di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente),
- i **soggetti sottoposti** (per tali intendendosi anche coloro che, pur in assenza di un formale rapporto di lavoro dipendente, si trovino comunque ad operare per conto dell'Ente in una posizione subordinata all'altrui direzione e vigilanza).

### 1.6.3 Gli elementi fondamentali del modello di organizzazione, gestione e controllo

Le attività ed i passaggi essenziali nella costruzione di un modello organizzativo rispondente allo scopo al quale è preposto, possono riassumersi come segue:

- (A) formalizzazione e diffusione, all'interno dell'Ente, dei principi etici su cui si basa l'attività aziendale (**codice etico**);
- (B) individuazione dei vari **processi sensibili**, ossia delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati suscettibili di fondare una responsabilità dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- (C) analisi esaustiva dei rischi che si riconnettono ai singoli processi sensibili (**mappatura delle aree a rischio o risk analysis**);
- (D) definizione e formalizzazione di **specifici protocolli** preposti a regolamentare lo svolgimento concreto dell'attività lavorativa nell'ambito dei vari processi sensibili, in modo da eliminare, ovvero ridurre entro una soglia accettabile, il rischio di commissione di reati;

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- (E) definizione delle **informative** da fornire a **sogetti terzi** con i quali l'Ente intrattenga rapporti commerciali/di fornitura di servizi ecc. e delle conseguenze che derivano dalla violazione, da parte degli stessi, dei principi etici e dei principi cardine del modello organizzativo;
- (F) definizione delle modalità di **informazione e formazione** del personale dell'Ente avente ad oggetto i principi del Decreto 231/01 e le finalità ed i contenuti specifici del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Ente;
- (G) individuazione e nomina dei componenti dell'**Organismo di Vigilanza** secondo criteri di autonomia/indipendenza, professionalità e continuità di azione e attribuzione all'OdV dei compiti e poteri necessari all'espletamento dell'attività di vigilanza che gli compete;
- (H) istituzione dei canali comunicativi riservati più idonei a consentire le **segnalazioni** di condotte illecite e/o rilevanti ai sensi e per gli effetti del Decreto e definizione di apposite forme di tutela del segnalante conformemente a quanto previsto dalla L. 179/17;
- (I) definizione dei **flussi informativi** tra OdV e organi sociali/funzioni aziendali e viceversa;
- (J) definizione ed effettiva applicazione di **misure disciplinari** idonee a sanzionare l'inosservanza delle previsioni del modello di organizzazione, gestione e controllo, dei suoi allegati o delle procedure/protocolli dallo stesso richiamati.

#### 1.6.4 Individuazione e proceduralizzazione dei processi sensibili

Al fine di una compiuta **identificazione dei processi sensibili**, occorre acquisire una conoscenza approfondita ed esaustiva della realtà aziendale (attuale, ma anche passata), da un punto di vista sia strutturale che operativo. Siffatte informazioni possono essere ottenute solo con la collaborazione ed il coordinamento sinergico con i vertici aziendali, con i responsabili di funzione e/o con i dipendenti delle varie aree di attività dell'Ente.


È essenziale inoltre il possesso di specifiche competenze in materia di diritto penale, in modo che, noti gli elementi costitutivi dei singoli reati presupposto della responsabilità degli Enti, si possano individuare i segmenti operativi specifici della vita dell'Ente che possono costituire l'occasione per la commissione di un illecito rilevante ex D.Lgs. 231/01.

Tale attività consente di individuare quali reati possono astrattamente essere commessi nell'ambito delle attività dell'Ente (**identificazione delle tipologie di rischio**) e con quale livello di probabilità e di impatto<sup>14</sup>.

Il passaggio immediatamente successivo nella costruzione di un valido modello di organizzazione, gestione e controllo consiste nell'adempiere a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. b) e c) del Decreto, prevedendo «specifici **protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni** dell'ente in relazione ai reati da prevenire» e individuando «**modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione dei reati».

In altri termini, occorre valutare attentamente (sulla base delle informazioni precedentemente ottenute circa la realtà aziendale e delle specifiche conoscenze in ambito penalistico) la necessità di **proceduralizzare l'attività a rischio**, introducendo e formalizzando appositi presidi che consentano di eliminare ovvero minimizzare il rischio di commissione dei reati.

<sup>14</sup> Tali concetti saranno approfonditi e calati nella realtà specifica di società nel successivo par. 3.4 e nell'**all.to 5**.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

L'esito di tale valutazione dipende dalla gravità del rischio riscontrato:

1. laddove il rischio sia nullo ovvero si mantenga entro una soglia accettabile, non occorre introdurre protocolli comportamentali specifici a presidio di quella determinata attività;
2. laddove il rischio si attesti al di sopra della soglia di accettabilità occorre proceduralizzare l'attività sensibile tramite appositi protocolli.

Per **rischio accettabile** si intende il pericolo di comportamento illecito poco probabile e dalle conseguenze lievi.

Ove l'attività di mappatura identifichi un **rischio che si pone al di sopra della soglia di accettabilità**, occorre:


- a. valutare l'eventuale esistenza di **procedure già formalizzate** e seguite in ambito aziendale e la necessità di adattarle per renderle rispondenti ai fini del D.Lgs. 231/01 (prevenire il rischio di commissione dei reati). Tali procedure possono ad esempio afferire a sistemi di gestione di rischi diversi dal pericolo di commissione di reati ex D.Lgs. 231/01 (es. sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro): il legislatore infatti, per la gestione dei rischi che si profilano nell'ambito delle attività di un ente collettivo (es. rischi per la salute dei lavoratori; rischi di commissione di reati), ha optato per un **sistema integrato** nel quale la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti si intreccia con normative prevenzionistiche in materia di sicurezza sul lavoro, ovvero ambientali, o, ancora, di garanzia della qualità, etc.<sup>15</sup>,
- b. formalizzare principi di comportamento e redigere **appositi protocolli** per la regolamentazione dei processi sensibili che consentano di eliminare il rischio di realizzazione del reato, o, ove ciò non sia possibile (e si tratta della maggioranza dei casi), riportarlo entro un livello accettabile<sup>16</sup>.

Ciò significa che i protocolli e le regole/i principi espressi dal modello e/o dal codice etico sono tali per cui l'agente, nel caso del reato doloso, possa commettere il reato, di cui si rappresenta e vuole condotta ed evento, unicamente **aggirando fraudolentemente il sistema preventivo**. Per elusione fraudolenta si intende un comportamento che presenti un *quid pluris* rispetto alla mera violazione diretta e "frontale" di una prescrizione, concretizzandosi in condotte ingannatrici, falsificatrici, subdole o comunque "oblique" tramite le quali l'agente riesce ad aggirare i presidi posti dal Modello e dalle relative procedure<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> Tale approccio è particolarmente evidente in relazione alla normativa antinfortunistica, laddove lo stesso legislatore esplicita, all'art. 30, comma 5, D.Lgs. 81/08, che i modelli organizzativi adottati sulla base delle Linee guida UNI-INAIL o del British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono idonei a prevenire i reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Va comunque sottolineato che, anche in altri ambiti, quale quello ambientale, l'eventuale esistenza di un sistema di gestione dei relativi rischi, magari certificato (es. ISO 14001), debba necessariamente integrarsi con le finalità proprie del D.Lgs. 231/01. Sul punto si veda quanto previsto dai «Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 231/01», di CNDCEC, ABI, CNF e Confindustria, del dicembre 2018, p. 16 ss.

<sup>16</sup> Per definire in concreto il concetto di accettabilità del rischio occorre fare riferimento al principio generale di diritto penale (valevole anche in tema di responsabilità dell'Ente) di esigibilità concreta della condotta, secondo il noto brocardo per cui *ad impossibilia nemo tenetur*. L'Ente è tenuto a costruire un sistema di presidi e misure di prevenzione tale da poter essere eluso solo fraudolentemente.

<sup>17</sup> Per un approfondimento si rimanda a Cass.,sez V, sentenza n. 4677 del 18.12.2013.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

La natura dei reati colposi, invece, risulta ontologicamente incompatibile con una fraudolenta elusione del modello e negli stessi la volontà dell'agente riguarda solo la condotta e non anche l'evento (es. si vuole risparmiare sui DPI e da ciò deriva un infortunio). Per tali ragioni, la nozione di rischio accettabile subisce adattamenti e si identifica nella realizzazione di una **condotta, attiva od omissiva, contraria al modello** nonostante il puntuale adempimento, da parte dell'OdV, dei propri obblighi di vigilanza e controllo.

In ogni caso, nella definizione dell'insieme di presidi, regole di condotta e principi volti a minimizzare il rischio di commissione di reati occorre osservare i seguenti criteri:

- formale enunciazione dei **principi etici** e delle **regole generali di comportamento** su cui si basa l'agire dell'Ente,
- **chiara e formalizzata assegnazione di compiti e responsabilità** nell'ambito delle attività sensibili, eventualmente tramite apposite deleghe e/o procure, specificando i limiti di esercizio dei poteri delegati (nonché, laddove necessario, le soglie di approvazione delle spese) e assicurando, da un lato, che la natura dei poteri autorizzativi e di firma sia coerente con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, dall'altro lato, che il riparto delle competenze sia conosciuto all'interno dell'Ente,
- **tracciabilità delle operazioni** che si inseriscono nell'ambito di un'attività sensibile, le quali devono essere adeguatamente documentate, in modo da consentire la verifica *ex post* dei soggetti coinvolti e, più in generale, dell'*iter* decisionale, autorizzativo e di svolgimento dell'attività a rischio,
- previsione di momenti di **controllo** sullo svolgimento dell'attività sensibile (anch'essi debitamente documentati) e **segregazione dei compiti**, per tale intendendosi la separazione delle funzioni nell'ambito del processo a rischio volta ad assicurare che le attività critiche/i controlli delle medesime non convergano su un unico soggetto.


#### 1.6.5 Diffusione del Modello e attività di informazione e formazione

Per predicare l'idoneità del MOG a prevenire la commissione dei reati e, soprattutto, la sua effettività è imprescindibile garantire una **corretta ed approfondita conoscenza da parte dei destinatari dei contenuti del modello stesso, nonché dei principi e delle finalità del D.Lgs. 231/01**.

Ciò consente infatti di determinare in tutti coloro che operano all'interno dell'Ente o, comunque, in nome e per conto dello stesso, la piena consapevolezza del fatto che l'Ente medesimo condanna qualsiasi forma di comportamento illecito e non giustifica in nessun caso (nemmeno laddove apparentemente vantaggioso) il perseguimento dei propri fini tramite condotte suscettibili di costituire reato.

Tali obiettivi sono perseguiti dall'Organo dirigente, in stretta collaborazione con l'OdV, tramite:

- **comunicazione** capillare, efficace, autorevole (ossia proveniente da un livello gerarchico adeguato), chiara e dettagliata, nonché ripetuta ogniqualvolta ciò si riveli opportuno o necessario a tutto il personale dell'Ente circa l'adozione del modello, suoi eventuali

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

aggiornamenti, modalità di consultazione (in forma cartacea e/o elettronica) del modello stesso e delle relative procedure,

- apposita attività di **formazione** da impartire al personale con cadenza periodica e contenuti differenziati a seconda delle funzioni e delle mansioni svolte, avente quantomeno ad oggetto i principi cardine della responsabilità amministrativa dell'Ente, del modello e delle procedure dallo stesso richiamate,
- **informative ai soggetti terzi**, quali fornitori, collaboratori non dipendenti, consulenti, circa l'adozione del modello e del codice etico con la richiesta di uniformarsi ai relativi principi e circa le conseguenze della loro violazione.

### 1.6.6 L'Organismo di vigilanza e le sue funzioni


Come esplicitato nel precedente par. 1.6, un altro requisito fondamentale ai fini esimenti è che l'organo dirigente dell'Ente abbia nominato un apposito organismo, detto Organismo di vigilanza o OdV, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, affidandogli il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento.

Affinché possa correttamente svolgere le proprie funzioni, l'OdV deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza:** secondo la giurisprudenza «il modello organizzativo può ritenersi efficacemente attuato solo se l'Organismo di Vigilanza abbia autonomia nei poteri di controllo e di iniziativa e se non abbia compiti operativi»<sup>18</sup>. Ciò significa che l'OdV deve poter svolgere i propri compiti in assenza di condizionamenti e/o di interferenze da parte di qualsiasi funzione aziendale e, in particolare, da parte dell'organo dirigente (essendo quest'ultimo tra i soggetti "controllati" dall'organismo); deve altresì essere sprovvisto di compiti operativi all'interno dell'Ente che potrebbero minarne l'obiettività di giudizio e non devono intercorrere tra i membri dell'OdV e l'Ente rapporti economici rilevanti ovvero situazioni che possano generare conflitti di interesse<sup>19</sup>;
- **professionalità:** l'OdV deve essere in possesso di un bagaglio di conoscenze specialistiche ed esperienze professionali che gli permettano l'efficace adempimento dei compiti che gli sono affidati; più nello specifico sono richieste conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;

<sup>18</sup> Così testualmente, Corte d'assise di appello Torino, sentenza del 25 luglio 2013, ma il principio è stato recentemente ribadito da Corte d'appello Firenze, sentenza n. 3733 del 16 dicembre 2019 e può dirsi più che consolidato anche nella giurisprudenza di legittimità (si veda, *inter alia*, Cass. pen., sentenza n. 52316 del 27 settembre 2016, Riva).

<sup>19</sup> Ciò non consente di escludere a priori che tra i componenti dell'OdV possano figurare anche soggetti interni all'Ente, la cui posizione non può certamente dirsi pienamente indipendente. Tale requisito va infatti valutato con riferimento all'Organismo nel suo complesso, prevedendo comunque che, quando agisce in qualità di membro dell'OdV, il componente interno non sia soggetto al potere gerarchico e disciplinare degli organi e delle funzioni societarie.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello è necessario che l'OdV si dedichi a tempo pieno all'attività di vigilanza e controllo che gli compete.

Il legislatore non offre indicazioni in merito alla struttura e alla composizione dell'OdV anche per l'ampia e variegata platea degli Enti destinatari della disciplina posta dal Decreto. Tali caratteristiche devono necessariamente attagliarsi alla realtà di volta in volta considerata, così, in ragione di una serie di fattori (quali le dimensioni, le caratteristiche e la complessità dell'Ente e le peculiarità/criticità delle attività che svolge), occorre valutare attentamente l'opportunità di configurare l'OdV come monocratico o collegiale e le specifiche professionalità da inserire al suo interno, sempre nell'ottica di un'efficace azione di monitoraggio sull'adeguatezza e sull'effettività del MOG.

L'individuazione di un organismo in possesso dei menzionati requisiti e a cui siano stati affidati i suddetti compiti e il loro corretto adempimento da parte di tale organismo sono requisiti imprescindibili affinché il modello esoneri l'Ente da responsabilità ex D.Lgs. 231/01.


### 1.6.7 Sistema disciplinare

Perché una regola possa dirsi effettiva è indispensabile che alla sua inosservanza siano ricollegate **specifiche conseguenze sul piano sanzionatorio**. A tale generalissimo principio non sfugge l'insieme di regole poste dal Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01: perché lo stesso possa dirsi concretamente adeguato a prevenire la commissione dei reati presupposto è necessaria la previsione di un sistema disciplinare idoneo ed effettivo (cfr. art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto<sup>20</sup>). Il MOG adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 ha una funzione preventiva, nel senso che mira ad evitare determinati comportamenti che costituiscono reato o che sono comunque prodromici rispetto alla commissione del reato. Il sistema sanzionatorio, pertanto, esplica la propria efficacia in termini **special-preventivi**. La "minaccia" della sanzione funge da deterrente rispetto ai comportamenti difformi da quelli prescritti dal Modello organizzativo o dalle procedure operative collegate allo stesso.

Il Sistema disciplinare non si sostituisce bensì si **integra con le previsioni normative** (Statuto dei lavoratori *in primis*) e del **CCNL applicabile**. I soggetti a cui sono applicabili le misure sanzionatorie del Sistema disciplinare devono coincidere con i destinatari del Modello. Il sistema sanzionatorio deve pertanto prevedere specifiche misure di carattere disciplinare (dipendenti, dirigenti e assimilati) e/o contrattuale a seconda del soggetto considerato.

Il procedimento disciplinare viene avviato in seguito ad ogni violazione del Modello, delle relative procedure o dei suoi allegati e procede/si conclude in **autonomia rispetto ad eventuali procedimenti instaurati dall'Autorità giudiziaria** (in particolare Giudice del lavoro, amministrativo o penale). Le decisioni in punto di sanzioni disciplinari conseguenti alle violazioni del MOG sono infatti assunte dall'Ente a prescindere dal fatto che tali violazioni possano costituire anche un illecito penale e/o amministrativo.

<sup>20</sup> Il Sistema disciplinare di società è allegato al presente Modello (**all.to 4**).

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## 2. LA RESIDENCE S.R.L.

### 2.1 LA SOCIETÀ E LA SUA MISSION

La Residence s.r.l., nata nel 1991, è una struttura residenziale extra-ospedaliera finalizzata a fornire accoglienza, prestazioni sanitarie continuative, assistenziali e di recupero funzionale a persone anziane, anche non autosufficienti. Attualmente, la struttura ha una capienza di circa centonovanta posti e si avvale di circa ottanta dipendenti.

La sede legale si trova a Padova (in Via Cardinale Bessarione n. 6); l'attività sociale si svolge presso la struttura di Via Castello n. 55, Ficarolo (Rovigo).


I servizi offerti mirano al mantenimento (o al raggiungimento) del massimo grado di autonomia fisica e mentale dell'ospite, attraverso un servizio erogato da professionisti qualificati ed in possesso di competenze specialistiche eterogenee, tra cui:

- socio-assistenziali,
- infermieristiche,
- fisioterapiche,
- educative,
- logopediche.

Attraverso il ricorso a risorse esterne convenzionate, sono inoltre garantite prestazioni di tipo sanitario, tecnico e professionale a seconda dei bisogni dell'ospite.

La **mission aziendale** consiste nel mantenere e migliorare il livello della qualità di vita dei propri ospiti, attraverso il costante impegno verso un rinnovamento qualitativo continuo finalizzato a consentire agli anziani di raggiungere il più alto grado di autonomia possibile. Il perseguimento di tale obiettivo avviene – oltre che con l'adozione del presente Modello organizzativo e di un Sistema di Gestione Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015 – rispettando i **valori fondamentali** di seguito sintetizzati:

- eguaglianza e imparzialità, intese, rispettivamente, come equità nell'assistenza prestata e comportamento trasparente e corretto nei confronti degli ospiti, oltre che di tutte le parti interessate;
- centralità della persona e rispetto della dignità dell'ospite, al quale è offerto un servizio continuativo e parametrato alle sue reali esigenze, non solo dal punto di vista sanitario-assistenziale, ma anche relazionale, affettivo e psicologico;
- eticità dei comportamenti: la Società è consapevole del fatto che una struttura efficiente ed affidabile (che miri ad essere *leader* nel proprio territorio in relazione ai servizi socio-assistenziali) deve necessariamente coniugare l'ottica "imprenditoriale" con il rispetto di una serie di valori deontologici fondamentali, cristallizzati nel codice etico (**all.to 1**);
- innovazione e formazione del personale, che è altamente qualificato e in possesso di competenze specialistiche variegate al fine di garantire un servizio di qualità in grado di soddisfare tutte le esigenze e i bisogni degli ospiti;

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- valorizzazione del capitale umano e motivazione dei propri operatori, supportati nel percorso di sviluppo delle proprie capacità professionali oltre che tecnico-relazionali ed umane, nella consapevolezza che puntare su tali aspetti può contribuire significativamente ad innalzare lo *standard* qualitativo del servizio offerto;
- diffusione della “cultura della legalità”, ossia dell’operare nel puntuale rispetto delle regole vigenti e di futura emanazione, tanto se derivanti da norme cogenti, quanto se relative a *standard* volontari implementati dall’azienda;
- garanzia di elevati livelli di sicurezza sul lavoro per i propri dipendenti, collaboratori, personale di ditte terze che operano presso la struttura e, più in generale, per tutti coloro che si trovino al suo interno;
- attenzione specifica alle tematiche connesse alla tutela dell’ambiente e costante impegno nella ricerca delle migliori tecniche per assicurare la sostenibilità ambientale dei servizi offerti.

## 2.2 LA GOVERNANCE AZIENDALE

Il modello di *governance* di La Residence s.r.l. e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società il raggiungimento dei propri obiettivi nonché l’attuazione delle proprie strategie.

La struttura di La Residence s.r.l. tiene conto della necessità di dotare la Società di un’organizzazione tale da garantire la massima efficienza ed efficacia operativa. L’organizzazione societaria è articolata sulla base delle norme del codice civile nonché delle disposizioni statutarie.

Attualmente, il sistema di *governance* di La Residence s.r.l. risulta articolato come specificato in seguito:

### **Soci**

Per la composizione della compagine sociale si rinvia alle informazioni riportate in visura.

Per la disciplina degli aspetti relativi ai soci, alle loro decisioni e alle modalità di funzionamento dell’Assemblea è fatto integrale ed espresso rinvio a quanto previsto dallo Statuto sociale (artt. 10 e seguenti).

### **Amministrazione**


La Società è amministrata da un Consiglio di amministrazione (di seguito, per brevità, anche CdA), per la cui composizione si rinvia a quanto riportato in visura.

I componenti del CdA esercitano, con firma congiunta, tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, esclusi quelli espressamente e tassativamente riservati dalla legge alla decisione dei soci (sul punto si rimanda a quanto previsto dall’art. 16 dello Statuto).

### **Sistema di deleghe e procure**

Per il sistema di deleghe e procure vigente si rimanda alle informazioni riportate in visura camerale.



	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

### **Organi di controllo**

Il controllo amministrativo/contabile è esercitato da un Collegio sindacale tripartito, composto dal Presidente, due Sindaci effettivi e due supplenti.


### **Controllo Qualità**

La Società ha implementato un Sistema di gestione della qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015, al fine di strutturarsi secondo un modello organizzativo che consenta di comprendere le esigenze dei propri clienti, fornendo loro una gamma di servizi pienamente rispondente ai requisiti richiesti e aumentando la loro soddisfazione.

### **Organigramma e mansionario**

La struttura organizzativa aziendale è improntata ad una precisa definizione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse gerarchie.

Tutte le responsabilità, i livelli e gli ambiti di competenza e di autorità, le funzioni e le mansioni (comprese quelle rilevanti in materia di sicurezza) sono a tal fine esplicitate nell'organigramma aziendale e nei singoli mansionari, parte integrante del Sistema qualità.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

### 3. LA REDAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LA RESIDENCE S.R.L.

Il Modello Organizzativo della Società si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

La **Parte Generale** descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti.

La **Parte Speciale** è attualmente costituita da tante Sezioni quanti sono i reati presupposto a rischio che, premessi brevi cenni sulle fattispecie rilevanti, individua puntualmente le attività sensibili oggetto di mappatura, i destinatari, i principi generali di comportamento e le regole specifiche per la gestione del rischio.

Tale Parte speciale è destinata ad integrarsi con il **Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro (SGSL)**, adottato dalla Società e redatto in conformità ai requisiti di cui all'art. 30 D.Lgs. 81/08. La Società ha in programma l'implementazione di un Sistema di gestione conforme alle Linee guida UNI INAIL ovvero certificato secondo la *standard* UNI EN ISO 45001.

Costituiscono infine parte integrante del presente Modello di Organizzativo i seguenti allegati:

- Codice etico (allegato 1)
- Statuto dell'OdV (allegato 2)
- Indice delle procedure interne (allegato 3)
- Sistema disciplinare (allegato 4)
- Analisi dei rischi (allegato 5).

#### 3.1 Adozione, attuazione, modifiche ed integrazioni del Modello


L'Organo amministrativo di La Residence s.r.l. ha **adottato la prima versione del presente Modello** (rev. 00) con delibera del giorno 1° luglio 2020.

Successivamente, il CdA ha deliberato un **aggiornamento del MOG (rev. 01)**, funzionale ad integrare l'analisi dei rischi estendendo il MOG ad ulteriori reati presupposto ritenuti commissibili nell'interesse o a vantaggio di La Residence<sup>21</sup>.

Il CdA, anche su proposta dell'OdV, provvede alle **modifiche ed integrazioni ritenute necessarie** al fine di rendere il Modello costantemente rispondente alle previsioni normative ed alla realtà aziendale. Alla luce di ciò, il Modello andrà necessariamente aggiornato ogniqualvolta

- intervengano mutamenti legislativi,
- vi siano cambiamenti rilevanti nell'ambito delle attività/della struttura organizzativa della Società,
- emergano significative violazioni delle regole e dei principi del Modello stesso.

<sup>21</sup> Sul punto si veda *infra* par. 3.4 della Parte generale.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

A prescindere dalle suindicate circostanze, il MOG sarà comunque sottoposto a **revisione periodica** volta ad accertare il permanere dei requisiti di adeguatezza ed effettività, secondo quanto previsto dallo Statuto dell'OdV (**all.to 2**).

Come il vertice della società è responsabile dell'adozione del Modello e dei relativi aggiornamenti, analogamente, ricade sempre sull'Organo dirigente la responsabilità ultima dell'attuazione del MOG. Cionondimeno, la vigilanza della sua adeguatezza ed effettività è garantita dall'OdV.

### 3.1.1 Le linee guida

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


Nella redazione del presente Modello, si è fatto riferimento alle **Linee guida adottate da Confindustria** (ed approvate dal Ministero della Giustizia, da ultimo, nel luglio del 2014) che forniscono, tra l'altro, indicazioni metodologiche per

- l'individuazione delle aree a rischio,
- la progettazione di un sistema di controllo
- e i contenuti del modello.

Tali linee guida prevedono per la definizione del Modello le seguenti fasi (puntualmente seguite nella redazione del MOG della Società):

- (A) identificazione dei rischi;
- (B) previsione di meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni (procedure/protocolli);
- (C) adozione di alcuni strumenti generali tra cui:
- (D) Codice Etico riferito alla realtà aziendale e ai reati ex D.Lgs. 231/01;
- (E) Sistema Disciplinare creato *ad hoc*;
- (F) individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Nella stesura del Modello delle Società si è altresì tenuto conto dei «**Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231**» di CNDCEC, ABI, CNF e CONFINDUSTRIA del dicembre 2018. Tale documento, in quanto frutto del lavoro di un Gruppo interdisciplinare, racchiude le *expertise* dei vari soggetti coinvolti, e, senza sostituirsi alle già citate Linee guida (anzi, presupponendone la validità), fornisce spunti e principi in merito a

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- criteri da seguire nella predisposizione dei modelli,
- individuazione di regole di comportamento dei componenti dell'OdV;
- *whistleblowing*<sup>22</sup>.

### 3.2 Destinatari

Il presente Modello organizzativo è applicabile

- (1) a tutti coloro che, all'interno della Società, svolgono anche di fatto funzioni di **rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo**;
- (2) a tutto il **personale dipendente** (a prescindere dalla tipologia contrattuale di volta in volta applicata) e ai **dirigenti** (anche laddove non dipendenti);
- (3) a tutti coloro che, a qualunque titolo, **operano per conto e/o nell'interesse della Società**;
- (4) a tutti coloro che, a qualunque titolo, stabilmente o temporaneamente, **instaurano rapporti o relazioni con la Società** ed operano per perseguirne gli scopi e gli obiettivi.

Per quanto concerne i collaboratori, gli intermediari commerciali, gli agenti, i consulenti esterni e i fornitori, la Società provvederà ad informarli dell'adozione del Modello nonché a distribuire loro, ove ritenuto opportuno, anche in ragione della rilevanza del rapporto, copia del Codice etico. La Residence s.r.l. valuterà inoltre l'opportunità, anche in ragione del rilievo della consulenza o della fornitura, di inserire all'interno dei relativi contratti specifiche penali ovvero clausole di recesso e/o risoluzione del rapporto in caso di violazione del Codice etico o dei principi del Modello da parte di uno dei sopraelencati soggetti<sup>23</sup>.

### 3.3 Il Codice etico aziendale


Il Modello di organizzazione, gestione e controllo non è in grado – da solo – di assicurare in modo pienamente efficace il fine primario del D.Lgs. 231/01, costituito dalla prevenzione dei reati. Il raggiungimento di tale obiettivo può infatti essere garantito solo laddove al rispetto delle regole operative del Modello e dei relativi protocolli si accompagni la condivisione, a tutti i livelli aziendali, di principi, valori e regole di comportamento di natura etica.

Per tale ragione La Residence si è dotata di un **Codice etico, che racchiude i principi e le regole fondamentali di condotta costituenti i cardini della “deontologia aziendale”**, ai quali si uniforma l'agire della Società e di tutti i soggetti che, a vario titolo, vi operano. La Residence assicura la più ampia diffusione del Codice non solo all'interno dell'azienda, ma altresì all'esterno, tramite la **pubblicazione dello stesso sul sito** della Società.

Tale **Codice etico** costituisce parte integrante ed essenziale del presente Modello organizzativo (**all.to 1**). Alla violazione di taluna delle previsioni del Codice conseguirà l'adozione delle più opportune misure disciplinari, secondo quanto stabilito dal Sistema sanzionatorio, anch'esso allegato al MOG (cfr. **all.to 4**).

<sup>22</sup> Cfr. L. 179/2017.

<sup>23</sup> Sul punto, cfr. quanto previsto dal sistema disciplinare, di cui all'**all.to 4**.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

### 3.4 Individuazione dei processi sensibili e mappatura dei rischi in La Residence s.r.l.

In un primo momento, anche in virtù di considerazioni legate all'emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus SARS-CoV-2 (anche noto come Coronavirus o COVID-19), la Società ha optato per l'adozione di un Modello organizzativo (rev. 00) volto a prevenire esclusivamente i reati in materia antinfortunistica.

Successivamente, si è proceduto ad estendere l'attività di *risk analysis* per mappare tutte le aree concretamente a rischio ex D.Lgs. 231/01 nella realtà specifica considerata. Tale attività è stata realizzata seguendo un approccio mirato, volto a coniugare la massima efficienza ed efficacia con una razionale ottimizzazione delle risorse. Sono state pertanto escluse preliminarmente dall'analisi quelle fattispecie di reato presupposto che – già da un punto di vista astratto e a seguito di una valutazione meramente documentale e delle fonti normative – siano risultate


- **astrattamente impossibili da realizzare** nella realtà operativa di La Residence, per le caratteristiche legislative della norma incriminatrice considerata (es. reati propri che prevedano come elemento costitutivo qualifiche soggettive non rivestite dai Destinatari del Modello);
- ovvero astrattamente **realizzabili, ma solo da un punto di vista meramente teorico/formale** (es. fattispecie che nulla hanno a che vedere con le attività svolte dalla società).

Così, a titolo meramente esemplificativo, a seguito di valutazione effettuata a livello preliminare e documentale, non sono stati presi in considerazione i reati quali quelli di seguito indicati:

- inquinamento marino (artt. 8 e 9 del D.Lgs. 202/07), trattandosi di contravvenzione realizzabile unicamente da comandanti, membri dell'equipaggio, proprietari o armatori di navi;
- fattispecie societarie che riguardano le sole società quotate;
- delitti commessi mediante frode limitatamente agli Enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.

Tanto premesso, la *risk analysis* si è articolata in una serie di **incontri ed interviste mirati**: dapprima con il *management* aziendale e, in un secondo momento, con i responsabili di funzione coinvolti nei vari processi sensibili.

Grazie ai primi dei menzionati incontri, è stato possibile approfondire le attività e le caratteristiche della Società ed **individuare le singole aree sensibili**. Per ciascuna di esse si è quindi proceduto ad individuare – sulla base delle concrete modalità di possibile realizzazione di illeciti rilevanti ex D.Lgs. 231/01 o di condotte prodromiche rispetto alla loro commissione – le varie funzioni coinvolte in qualità di **“process owner” e/o soggetti con ruoli rilevanti** all'interno della singola attività sensibile.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

Si è quindi proceduto ad una serie di interviste/incontri con i vari responsabili di funzione preposti alla gestione dei processi sensibili, da cui sono emerse le **specifiche tipologie di rischio** sussistenti nella Società.

Identificate le singole fattispecie di reato astrattamente realizzabili nell'interesse o a vantaggio di La Residence, si è quindi proceduto alla vera e propria **valutazione del rischio**, con l'obiettivo primario di stabilire se l'entità del pericolo di realizzazione del reato di volta in volta considerato fosse tale da rendere necessaria la predisposizione ed attuazione di appositi presidi volti ad evitarne la commissione.

Al fine di rendere quanto più oggettiva possibile tale valutazione si è attribuito un punteggio indicativo della probabilità di accadimento (**probabilità**) ed uno indicativo delle conseguenze dell'evento (**impatto**) sulla realtà aziendale<sup>24</sup>. Si è poi proceduto a calcolare il prodotto di tali indicatori, prodotto che rappresenta il **concreto livello di rischio sussistente** nella Società.


Tali valori numerici sono stati attribuiti a seguito delle informazioni fornite dalle funzioni societarie coinvolte nell'attività di *risk analysis* e dello studio del contesto aziendale e della storia della Società, nonché dei suoi obiettivi, delle modalità esecutive tramite cui questi ultimi sono perseguiti e della natura dei soggetti coinvolti.

Più nello specifico, i **criteri seguiti e gli indici** ai quali si è fatto riferimento nell'individuazione del livello di rischio esistente in concreto in La Residence, in termini di probabilità di verificazione del reato e di impatto dell'evento nella realtà aziendale, sono i seguenti:

- importanza ed incidenza dello specifico processo sensibile rispetto al complesso delle attività;
- precedenti eventi pregiudizievoli che abbiano eventualmente interessato la realtà societaria e che possano avere rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/01<sup>25</sup>; adeguatezza ed efficacia, anche in termini di effettività, delle risposte aziendali a tali eventi in termini organizzativi e/o sanzionatori (c.d. *incident analysis*);
- livello di discrezionalità del processo, esistenza di momenti di controllo sullo stesso, presenza di più persone che lo gestiscono e alterità tra chi esegue e chi controlla i vari passaggi;
- tracciabilità dell'attività sensibile e rilevanza di comportamenti illeciti da parte della società;
- esistenza di fattori che possano indurre soggetti apicali e sottoposti a realizzare comportamenti illeciti (es. importanza dei vantaggi conseguibili dall'attività criminosa, esistenza di meccanismi premiali collegati al raggiungimento di certi risultati);
- entità delle conseguenze, in termini sanzionatori e cautelari, che il D.Lgs. 231/01 ricollega alla commissione dell'illecito di volta in volta considerato.

<sup>24</sup> Per valutare l'impatto dell'evento si è considerato, in particolare e oltre all'incidenza dell'eventuale reato sulla realtà aziendale specificamente considerata, il trattamento sanzionatorio previsto per la fattispecie di reato-presupposto di volta in volta considerata, conformemente a quanto previsto dai «Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 231/01», di CNDCEC, ABI, CNF e Confindustria, del dicembre 2018, p. 12.

<sup>25</sup> Cfr. sul punto Linee Guida Confindustria per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo – Parte generale, 2014, p. 33.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

Ciò ha permesso di individuare le seguenti classificazioni:

- rischio compreso tra 0 e 1: reati che non possono essere commessi nell'ambito delle attività di La Residence o il cui verificarsi risulta eventualità talmente remota da non richiedere di essere presi in considerazione;
- rischio compreso tra 2 e 4: reati poco probabili e dagli impatti lievi;
- rischio compreso tra 5 e 7: reati molto probabili e dalle conseguenze lievi, ovvero poco probabili e dalle conseguenze gravi;
- rischio superiore a 8: reati molto probabili e dagli impatti gravi.

D'intesa con i vertici societari, si è ritenuto di fissare **la soglia di accettabilità del rischio in un valore pari a 4**. Per la corretta gestione dei rischi che si mantengono entro la soglia di 4 non sono infatti ritenuti necessari apposite procedure di gestione, ulteriori rispetto

- ai principi/regole di comportamento del Codice etico di La Residence
- e alle procedure già esistenti, che per quanto non specificamente preordinate alla prevenzione dei reati presupposto, risultano pienamente idonee anche a tale fine.

All'esito delle attività di mappatura dei rischi, come sopra puntualmente descritte e come concretamente illustrate nell'all.to 5 (Analisi dei rischi), le fattispecie ritenute potenzialmente commissibili – in aggiunta a quelle di **omicidio e lesioni colpose commesse con violazione della normativa antinfortunistica** (già considerate nella rev. 00 del 1° luglio 2020) – sono:

- **reati contro la Pubblica amministrazione** (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01);
- **reati societari** (art. 25 *ter* D.Lgs. 231/01);
- **ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro o altre utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio** (art. 25 *octies* D.Lgs. 231/01);
- **reati ambientali** (art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/01);
- **reati tributari** (art. 25 *quinquiesdecies* D.Lgs. 231/01);


appositamente trattate nelle singole sezioni della Parte speciale del Modello, ai cui contenuti si rinvia.

### 3.5 L'Organismo di Vigilanza di La Residence s.r.l.

In conformità a quanto previsto dal Decreto e quanto illustrato nel precedente par. 1.6.6, il CdA della Società ha nominato un **Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOG, curandone l'aggiornamento**. Le caratteristiche, la struttura e le funzioni dell'OdV di La Residence sono dettagliate nei paragrafi seguenti, mentre le regole relative al concreto funzionamento dell'Organismo sono disciplinate dallo **Statuto dell'OdV (all.to 2 del presente Modello)**.

#### 3.5.1 Le caratteristiche dell'OdV della Società

In un primo momento, la struttura e le attività della Società unitamente all'ambito applicativo del Modello organizzativo (inizialmente circoscritto ai soli reati in materia antinfortunistica) hanno determinato il Consiglio di amministrazione ad optare per la nomina di un OdV monocratico.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

Il successivo ampliamento dell'ambito applicativo del MOG, con la conseguente implementazione di ulteriori Parti speciali, ha determinato la necessità di modificare la struttura dell'Organismo di vigilanza, trasformandolo da monocratico a **bipartito**.

L'Organismo risulta attualmente composto dai seguenti soggetti:

- un professionista esterno all'azienda, dotato di specifiche e comprovate competenze in ambito tecnico, con particolare riferimento alla normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro ed ai suoi risvolti in ambito penale e di responsabilità ex D.Lgs. 231/01;
- un professionista esterno con competenze specifiche e comprovate in ambito di organizzazione aziendale, gestione e valutazione dei rischi, revisione e gestione contabile.

Così configurando il proprio Organismo di vigilanza, la Società ha costituito un Modello organizzativo pienamente conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/01 ed alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria.

In particolare, tale Organismo soddisfa i requisiti individuati nel precedente par. 1.6.6, in quanto:

- **l'autonomia e l'indipendenza** sono garantite dal fatto che l'OdV è collocato allo stesso livello gerarchico del vertice aziendale e riporta direttamente al CdA; non gli sono attribuiti compiti operativi e non intrattiene significativi rapporti economici con la Società<sup>26</sup>. Per garantire i più alti livelli di indipendenza, peraltro, non è stato inserito nell'OdV alcun componente interno all'azienda;
- l'OdV nominato dalla Società è dotato di un elevato grado di **professionalità**, poiché in possesso di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente i compiti che gli sono assegnati. Si tratta, in particolare, di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale e di specifiche competenze in ambito giuridico;
- essendo l'OdV composto da un soggetto esterno alla Società, per assicurare la necessaria **continuità d'azione**, è stata individuata all'interno della realtà aziendale un'apposita figura referente, responsabile di assicurare la costante presenza di una struttura di riferimento interna alla Società e di coordinare l'attività dell'OdV con le varie funzioni aziendali.

### 3.5.2 Funzioni dell'OdV


All'OdV sono conferiti autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sulle necessità di aggiornamento del Modello, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, all'OdV sono affidati i seguenti **compiti**:

- analizzare la concreta adeguatezza del Modello a prevenire i reati presupposto;

<sup>26</sup> Per quanto attiene a questo specifico profilo, si rinvia alle cause di incompatibilità puntualmente individuate dallo Statuto dell'OdV (**all.to 2**).




	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- vigilare sull'effettività del Modello, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello (anche in relazione all'eventuale necessità di estenderlo a tipologie di reato presupposto ulteriori rispetto a quelle già prese in considerazione) allorché le attività poste in essere evidenzino l'opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, a mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte ovvero alla scoperta di significative violazioni del Modello.

Per svolgere concretamente ed efficacemente i menzionati compiti all'OdV sono conferiti i **poteri** ed attribuite le **competenze** indicate di seguito:

- verificare (tramite appositi controlli documentali, sopralluoghi etc.) l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste (e/o richiamate) dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello, anche attraverso apposite revisioni periodiche delle attività sensibili e dei rischi che le stesse presentano<sup>27</sup>;
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando all'organo amministrativo proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o integrazioni che dovessero rendersi necessarie, specialmente in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
  - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa,
  - modifiche normative;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dalle attività di controllo, dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti tutti i lavoratori;
- segnalare tempestivamente per gli opportuni provvedimenti, anche di natura disciplinare, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con gli organi societari (secondo quanto meglio specificato nello Statuto dell'OdV);
- disciplinare (ove opportuno e/o necessario) il proprio funzionamento concreto attraverso un apposito regolamento che preveda, in particolare,
  - calendarizzazione delle attività,
  - determinazione delle scadenze temporali dei controlli,
  - individuazione dei criteri e delle procedure di analisi,
  - verbalizzazione delle riunioni,
  - (eventuale) integrazione della disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;

<sup>27</sup> Si veda, in proposito, quanto previsto dallo Statuto dell'OdV.


	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/01, sugli impatti della normativa sull'attività aziendale e sulle norme comportamentali da osservare per prevenire la commissione di reati;
- fornire, ove richiesto o se ritenuto necessario, chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- assicurare il costante coordinamento con la funzione aziendale individuata come referente ai fini del D.Lgs. 231/01;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto e delle segnalazioni relative a violazioni del Modello e/o comportamenti suscettibili di rivestire una rilevanza ex D.Lgs. 231/01, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante (cfr. *infra* par. 3.6);
- gestire ed analizzare la fondatezza delle segnalazioni secondo le modalità e con le tutele previste dall'apposita Procedura "Segnalazione di illeciti e irregolarità", ai cui contenuti specifici si rinvia;
- formulare le previsioni di spesa necessarie al corretto svolgimento dei compiti assegnati, fermo restando che tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, adeguata a garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcuna autorizzazione/consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;
- sollecitare l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;
- verificare e valutare l'idoneità e l'effettiva applicazione del Sistema Disciplinare previsto ai sensi del Decreto;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti, finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.Lgs. 231/01, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

### 3.6 Flussi informativi verso l'OdV

Il presente paragrafo disciplina i **flussi informativi dalla Società all'Organismo di Vigilanza**. I flussi informativi dell'OdV verso i vari organi/funzioni societarie sono, invece, puntualmente disciplinati nello Statuto dell'OdV, al quale, pertanto, si rinvia.

Tra i flussi informativi verso l'OdV, assume un rilievo peculiare quello relativo alle **segnalazioni di condotte illecite e di irregolarità**. La comunicazione di tali informazioni all'OdV, pur non potendosi inquadrare in termini di vero e proprio obbligo giuridico, rientra tra quei doveri di fedeltà e diligenza

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

che il lavoratore è tenuto ad osservare nei confronti del Datore di lavoro (art. 2104 c.c.). Per l'esatta portata, l'oggetto, le modalità di gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità si rimanda alla relativa procedura.

Le informazioni che devono essere trasmesse all'OdV sono puntualmente individuate nella tabella riportata di seguito, con la specificazione che

- il contenuto dei flussi informativi potrà essere integrato su indicazione/apposita richiesta dell'OdV stesso;
- le singole procedure richiamate dal Modello possono prevedere ulteriori informazioni specifiche da trasmettere all'OdV.

**L'omissione dell'inoltro di taluna delle informazioni che devono essere trasmesse all'OdV ovvero il sistematico e/o significativo ritardo nelle comunicazioni costituisce fonte di responsabilità disciplinare**, secondo quanto previsto dall'allegato 4 del presente Modello.

Ai fini della corretta lettura della tabella sottostante, si precisa che

- per tempestivamente si intende non appena possibile e, comunque, entro trenta giorni dalla verifica della circostanza oggetto di comunicazione;
- per immediatamente si intende subito dopo il verificarsi dell'evento;
- per annualmente si intende entro la fine di ogni anno di mandato dell'OdV.


Al fine di agevolare i flussi informativi con l'OdV sono stati individuati **appositi canali comunicativi**, ossia

- indirizzo di posta elettronica: [odv@laresidencesrl.it](mailto:odv@laresidencesrl.it)
- indirizzo di posta tradizionale: presso il Presidente/componente unico dell'OdV<sup>28</sup>.


Laddove ciò consenta di rispettare le tempistiche indicate nella tabella che segue, le informazioni e i documenti oggetto dei flussi informati possono essere consegnate *brevi manu* all'OdV in occasione degli accessi presso la Società.

REPORTING OBBLIGATORIO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA		
INFORMAZIONE	OBBLIGATO	TEMPISTICA
Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, da cui si evinca lo svolgimento di attività di	Legale rappresentante	Immediatamente

<sup>28</sup> Cfr. Procedura segnalazione illeciti ed irregolarità.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021


indagine per reati di cui al D.Lgs. 231/01, avviate anche nei confronti di ignoti		
Verifiche, ispezioni, accertamenti posti in essere da autorità ispettive o di vigilanza	Responsabile Qualità RSPP Direzione generale	Tempestivamente; immediatamente laddove siano rilevate non conformità/impartite prescrizioni
Esiti di audit di enti di certificazioni di sistema adottati dall'azienda	Responsabile di funzione coinvolto	Tempestivamente
Rapporti, verbali, check list predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolto	Responsabile di funzione di volta in volta coinvolto	Secondo la cadenza prevista dalle singole procedure; immediatamente ove emergano criticità significative
Avvio ed esiti di procedimenti disciplinari	Direzione generale, Responsabile del personale	Tempestivamente
Modifiche significative dell'organigramma aziendale o delle attività svolte	Direzione generale, Responsabile qualità, Funzione responsabile dell'attività	Tempestivamente
Infortuni, quasi-infortuni e malattie professionali	Responsabile qualità, Responsabile del personale	Immediatamente
Comunicazioni statistiche incidenti e registro infortuni	Responsabile del personale, Responsabile qualità	Annualmente

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

Modifiche significative del DVR, delle procedure del SGSL	RSPP, Responsabile qualità	Tempestivamente
Modifiche degli impianti, attrezzature, misure di sicurezza sul luogo di lavoro	RSPP, Responsabile qualità	Tempestivamente
Riepilogo contenziosi legali pendenti	Legale rappresentante, Direzione generale	Annualmente
Verbali ed esiti di riunioni rilevanti in materia di salute e sicurezza (es. riunioni periodiche ex art. 35 D.Lgs. 81/08; esiti dei riesami di direzione)	RSPP, Datore di lavoro	Tempestivamente
Modifiche delle procedure richiamate dal MOG	Responsabile qualità	Tempestivamente
Affidamenti di lavori rientranti nell'ambito applicativo di cui al Tit. IV D.Lgs. 81/08	RSPP	Immediatamente

### 3.7 Diffusione, informazione e formazione del MOG della Società

La Società, consapevole dell'importanza delle **attività di diffusione, informazione e formazione** ai fini dell'effettività del Modello, promuove la conoscenza, all'interno e all'esterno, del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti nonché dei principi e delle previsioni contenute nel Codice Etico, nel Modello e nei relativi protocolli/procedure.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

In conformità con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria<sup>29</sup>, l'attività di comunicazione, informazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma risulterà, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Le iniziative circa la diffusione, informazione e formazione saranno condivise e puntualmente pianificate di concerto con l'OdV, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di:

- promuovere e definire le iniziative per la **diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché la formazione del personale** e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere ed elaborare interventi di **comunicazione e formazione** sui contenuti del D.Lgs. 231/01, sugli impatti della normativa sull'attività di La Residence, nonché sulle norme comportamentali.


Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi contenuti nel Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Salvo quanto specificato nel capoverso precedente, tra le attività che La Residence (con la supervisione e il supporto dell'OdV) svolgerà ai fini del presente paragrafo figurano le seguenti:

- la diffusione sarà rivolta sia all'interno sia all'esterno della società. In particolare, è garantita a tutti i dipendenti la **possibilità di accedere e consultare il Modello**, che sarà messo a disposizione di chi intendesse visionarlo presso l'Ufficio del Responsabile qualità oltre che diffuso in formato elettronico. Sul sito internet della Società, inoltre, è indicata l'adozione del Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e pubblicato il Codice etico.
- Per quel che riguarda l'attività informativa, l'adozione del presente Modello, così come i futuri aggiornamenti/modifiche/integrazioni, verranno comunicata a tutto il personale. A coloro che saranno assunti in epoca successiva all'adozione del Modello, sarà consegnato un **opuscolo informativo**, in modo da assicurare le conoscenze considerate di primaria rilevanza in materia di D.Lgs. 231/01 e del Modello della Società. L'attività di comunicazione dei principi e contenuti del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano La Residence senza vincoli di dipendenza. La Società, inoltre, fornirà ai **soggetti terzi più significativi una copia del Codice Etico** adottato.


<sup>29</sup> Linee Guida Confindustria per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo – Parte generale, 2014, p. 38 ss.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- Premesso che il grado di approfondimento delle attività formative sarà diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto dai destinatari di volta in volta coinvolti, la Società impartirà **adatti corsi di formazione (a frequenza obbligatoria) a tutto il personale** sul Modello adottato, le relative procedure e i principi in materia di responsabilità amministrativa degli enti per fatti costituenti reato.


Le attività formative sono previste e realizzate almeno nelle occasioni indicate di seguito:

- all'atto della adozione del presente Modello;
- periodicamente, con cadenza almeno triennale;
- in caso di modifiche normative, di aggiornamenti o implementazioni del Modello e delle procedure operative.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## PARTE SPECIALE



	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## PREMESSA

### 1. Funzione della parte speciale

La presente **Parte Speciale** ha lo scopo di **definire le regole di gestione dei processi sensibili ed i principi di comportamento** che tutti i Destinatari del Modello (con particolare riferimento alle figure aziendali responsabili delle attività a rischio o comunque coinvolti, a vario titolo, nell'ambito delle stesse) dovranno seguire al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 (c.d. "reati presupposto").

Nello specifico, la Parte Speciale ha lo scopo di:

- indicare le regole che i Destinatari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'Organismo di Vigilanza e alle funzioni di controllo gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica.


Tutti i Destinatari dovranno adottare, ciascuno per gli aspetti di propria competenza, comportamenti conformi alle previsioni del Modello Organizzativo di La Residence s.r.l., che si articola – per quel che ai presenti fini rileva – nei seguenti documenti (in allegato al Modello e/o comunque richiamati quali parte integrante dello stesso):

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 (Parte Generale e Parte Speciale);
- Codice Etico (all.to 1 del MOG);
- Statuto dell'Organismo di Vigilanza (cfr. all.to 2);
- Sistema Disciplinare (all.to 4 del Modello);
- Procedure interne (afferenti ai sistemi di gestione in essere).

Per le ragioni e sulla base dei criteri puntualmente individuati al par. 3.4 della Parte generale (al quale è fatto espresso ed integrale rinvio), la *risk analysis* condotta ha portato ad individuare come concretamente a rischio i reati presupposto indicati di seguito:

- (A) **reati contro la Pubblica amministrazione** (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01);
- (B) **reati societari** (art. 25 *ter* D.Lgs. 231/01);
- (C) **reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla salute e sicurezza dei lavoratori** (art. 25 *septies* D.Lgs. 231/01);
- (D) **ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro o altre utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio** (art. 25 *octies* D.Lgs. 231/01);
- (E) **reati ambientali** (art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/01);
- (F) **reati tributari** (art. 25 *quinqüesdecies* D.Lgs. 231/01).

Ad ognuna delle suindicate categorie di reato presupposto è dedicata una specifica Sezione della presente Parte speciale.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

Con riferimento alla Sezione sui reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, come sottolineato nel par. 1.6.1 della Parte Generale, ai sensi dell'art. 30, comma 5, D.Lgs. 81/08, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo, in via di prima applicazione, **si presumono idonei** ai fini dell'efficacia esimente ex D.Lgs. 231/01, laddove la Parte Speciale in materia di omicidio e lesioni colpose sia definita conformemente:

- i. alle Linee Guida UNI-INAIL per un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001
- ii. o al British Standard OHSAS 18001:2007 (attualmente UNI EN ISO 45001)
- iii. ovvero ai Modelli indicati dalla Commissione permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

Pertanto, la Società ha adottato un **Sistema di Gestione**, conforme ai requisiti dell'art. 30 TUS e ha in programma di ottenere la certificazione UNI EN ISO 45001 ovvero uniformarsi alle Linee guida UNI INAIL.

**Il Sistema di gestione si integra con il Modello della Società, costituendo parte integrante ed essenziale della Parte Speciale in materia di sicurezza.**

Le singole Sezioni di cui si compone la presente Parte speciale sono strutturate come specificato di seguito:

- (1) descrizione delle norme incriminatrici rilevanti;
- (2) analisi del rischio;
- (3) funzioni aziendali coinvolte/responsabili;
- (4) regole e principi generali di comportamento;
- (5) gestione del rischio (con richiamo degli specifici protocolli comportamentali e procedure di gestione dei rischi);
- (6) compiti dell'OdV.


## 2. Principi fondamentali

L'analisi del rischio deve essere svolta conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e alle politiche della Società e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema organizzativo della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di **formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli**, in particolare per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, protocolli/procedure) improntati ai **principi generali** di:

- conoscibilità all'interno dell'azienda;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante della procedura aziendale interessata;

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- adeguato livello di formalizzazione.


### 3. Le attività sensibili e i reati presupposto

L'art. 6, comma 2, lett. a) D.Lgs. 231/01 indica, come uno degli elementi essenziali del Modello, l'individuazione delle **c.d. "attività sensibili"**, ossia di quelle attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto.

Al fine di ottemperare alle previsioni del Decreto, come più dettagliatamente specificato nel par. 3.4 della Parte Generale, La Residence ha posto in essere le seguenti attività:

- analisi delle aree di attività di ciascuna funzione aziendale, mediante interviste di tutti i responsabili delle funzioni di staff e delle aree di business della Società;
- individuazione e mappatura delle aree "a rischio reato" e delle "attività sensibili" relative a ciascuna funzione aziendale;
- analisi del profilo di rischio, per ciascuna attività sensibile, mediante individuazione dei reati potenzialmente realizzabili e del livello di rischio concretamente sussistente all'interno dell'attività considerata (cfr. all.to 5);
- identificazione dei processi aziendali di riferimento nell'ambito dei quali devono essere previsti i controlli a presidio dei rischi individuati.

Ciò ha permesso di individuare nei reati presupposto di cui agli **artt. 24, 25, 25 ter, 25 septies, 25 octies, 25 undecies e 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231**, le fattispecie a rischio e, dunque, bisognose di specifica trattazione.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## **Sezione A – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE EX ARTT. 24 E 25 D.LGS. 231/01**

### **1. Norme incriminatrici**

#### **Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato italiano o dell'Unione Europea, non si proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell'aver distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta, senza che rilevi che l'attività programmata si sia comunque svolta). Tenuto conto che il momento consumativo del reato coincide con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti ottenuti prima dell'entrata in vigore del Decreto, e che successivamente non vengano destinati alle finalità per cui erano stati erogati.

#### **Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui – mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute – si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Comunità europea. In questo caso, contrariamente a quanto visto in merito al punto precedente (art. 316 bis c.p.), a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti. Infine, va evidenziato che tale ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie della truffa ai danni dello Stato, nel senso che si configura solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato.

#### **Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.)**


Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto, siano posti in essere degli artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro ente pubblico o all'Unione Europea). Tale reato può realizzarsi, ad esempio, nel caso in cui nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere (ad esempio supportate da documentazione artefatta), al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa.

#### **Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire indebitamente erogazioni pubbliche. Tale fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

#### **Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno a terzi. In concreto, può integrarsi il reato in esame qualora, una volta ottenuto un finanziamento,

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti superiore a quello ottenuto legittimamente.

### **Concussione (art. 317 c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovute. Questo reato è suscettibile di una applicazione meramente residuale nell'ambito delle fattispecie considerate dal Decreto; in particolare, tale forma di reato potrebbe ravvisarsi nell'ipotesi in cui un dipendente od un agente della Società concorra nel reato del pubblico ufficiale, il quale, approfittando di tale qualità, richieda a terzi prestazioni non dovute. E, sempre che, da tale comportamento derivi, in qualche modo, un vantaggio per la Società.

### **Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)**

Con la Legge n. 190 del 6 novembre 2012 è stato modificato l'art. 318 codice penale. Il nuovo reato risulta configurabile laddove vi sia un flusso illecito o indebito di denaro o di altra utilità tra esponenti aziendali ed un soggetto pubblico, nell'esercizio delle proprie funzioni o dei suoi poteri.


Conseguentemente, l'elemento costitutivo del reato non è più ancorato (come nella precedente previsione normativa) alla remunerazione per la commissione di un atto d'ufficio, configurandosi, invece, laddove vi sia un flusso (o la promessa) illecito o indebito di denaro o di altra utilità tra esponenti aziendali ed un soggetto pubblico, nell'esercizio delle proprie funzioni o dei suoi poteri.

La riforma del 2012 ha eliminato il riferimento al compimento di "atti", spostando l'accento sull'esercizio delle "funzioni o dei poteri" del pubblico funzionario, permettendo così di perseguire il fenomeno dell'asservimento della pubblica funzione agli interessi privati qualora la dazione del denaro o di altra utilità è correlata alla generica attività, ai generici poteri ed alla generica funzione cui il qualificato è preposto e non più quindi solo al compimento o all'omissione o al ritardo di uno specifico atto. Oggi, quindi, viene criminalizzata anche la corruzione impropria attiva. L'espressione "esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri" rimanda non solo alle funzioni propriamente amministrative, ma anche a quella giudiziaria e legislativa, quindi si deve intendere genericamente qualunque attività che sia esplicazione diretta o indiretta dei poteri inerenti all'ufficio. Sono, quindi, compresi anche tutti quei comportamenti, attivi od omissivi, che violano i doveri di fedeltà, imparzialità ed onestà che devono essere rigorosamente osservati da tutti coloro i quali esercitano una pubblica funzione.

### **Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio e circostanze aggravanti (artt. 319 e 319 bis c.p.)**

La fattispecie prevista dall'art. 319 c.p. si realizza quando il pubblico ufficiale, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o aver compiuto un atto contrario ai doveri d'ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa.

Si ha circostanza aggravante se il fatto di cui all'art. 319 c.p. ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene (art. 319 bis c.p.).

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

### **Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la Società sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato ma anche, per esempio, un cancelliere o altro funzionario).

### **Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)**

La fattispecie criminosa in esame contempla il fatto di chi offre o promette denaro od altra utilità non dovuti, ad un P.U. o ad un incaricato di pubblico servizio per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, ovvero ad omettere o ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a compiere un atto contrario ai suoi doveri d'ufficio, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata.

### **Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)**

Le disposizioni degli art. 318 c.p. (corruzione per l'esercizio della funzione) e 319 c.p. (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio) si applicano anche se il fatto è commesso da persona incaricata di un pubblico servizio.

### **Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)**

Le pene stabilite nel primo comma dell'art. 318, nell'art. 319, nell'art. 319 bis, nell'art. 319 ter e nell'art. 320 c.p. in relazione alle suddette ipotesi degli artt. 318 e 319 c.p., si applicano anche, per disposizione della norma qui in esame, a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio denaro o altra utilità.

In altri termini, colui che corrompe commette una autonoma fattispecie di reato rispetto a quella compiuta dal pubblico ufficiale (o dall'incaricato di pubblico servizio) che si è lasciato corrompere nei modi e ponendo in essere le condotte contemplate negli articoli sopra richiamati.

### **Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)**


Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale rifiuti l'offerta illecitamente avanzatagli.

### **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)**

Tale ipotesi di reato estende le disposizioni di cui agli artt. 314, 316, da 317 a 320 e 322 terzo e quarto comma del codice penale ai soggetti specificati nell'art. 322 bis c.p. stesso.

### **Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)**

Il reato, inserito nel catalogo dei reati presupposto con L. 3 del 2019, si configura quando taluno, vantando o sfruttando relazioni esistenti o semplicemente asserite con un P.U. o un incaricato di pubblico servizio, ottiene indebitamente, per sé o per altri, denaro o altra utilità come prezzo per la propria opera di mediazione illecita nei confronti del P.U. o dell'incaricato di pubblico servizio. Il reato sussiste anche quando l'utilità sia solo promessa all'agente e non effettivamente ottenuta. Si tratta di un c.d. "reato ostacolo" con cui si incrimina una condotta meramente prodromica al compimento dell'atto corruttivo.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

### **Peculato anche mediante profitto dell'altrui errore (artt. 314 e 316 c.p.)**

L'ipotesi criminosa contemplata dall'art. 314 c.p. si configura allorché il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio si appropri del denaro o della cosa mobile altrui, di cui abbia il possesso o la disponibilità in ragione del suo ufficio.

L'art. 316 punisce il pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio che, nell'esercizio delle sue funzioni e giovandosi dell'errore altrui, riceva o ritenga indebitamente denaro o altra utilità.

Si tratta di reati propri, puniti a titolo di dolo generico.

I reati in questione, introdotti nel d.lgs. 231/01 nel luglio del 2020 con il recepimento della direttiva PIF, rilevano come fonte della responsabilità amministrativa degli enti solo laddove siano offesi gli interessi UE.

### **Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)**

La fattispecie si configura se il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, nello svolgimento delle proprie funzioni e in violazione di una legge o di una norma regolamentare ovvero omettendo di astenersi in presenza di un conflitto di interessi o in altri casi in cui l'astensione risulti doverosa, intenzionalmente procuri a sé o ad altri un vantaggio patrimoniale ingiusto o arrechi ad altri un danno ingiusto.

Il reato è stato introdotto tra quelli presupposto ex d.lgs. 231 nel luglio 2020, a seguito del recepimento della c.d. direttiva PIF e rileva come fonte della responsabilità amministrativa degli enti solo laddove siano offesi gli interessi UE.

### **Frode nelle pubbliche forniture ai danni dello Stato, di altro ente pubblico o dell'UE (art. 356 c.p.)**

Il reato, introdotto con il d.lgs. di recepimento della c.d. direttiva PIF, punisce colui che, controparte contrattuale della PA, di un ente pubblico o dell'UE rispetto ad un contratto di fornitura di beni o servizi, realizzi una frode nell'esecuzione di tale contratto.


Trattasi di reato proprio, punibile a titolo di dolo generico.

Con il concetto di frode si intendono artifici, raggiri o qualsiasi espediente malizioso tramite cui l'esecutore del contratto cerchi di conseguire un illecito profitto, fornendo cose o servizi diversi da quelli pattuiti.

## **2. Analisi del rischio**

L'attività di analisi dei rischi condotta, ha portato all'individuazione delle seguenti attività sensibili:

- gestione dei rapporti e contatti con la PA, con particolare riferimento ai profili indicati di seguito:
  - rapporti tra la Società e soggetti istituzionali e/o Enti Pubblici di rilevanza nazionale ed internazionale/europea; specialmente, sebbene in via non esclusiva, per quanto attiene ai rapporti con la Committenza, nel cui ambito assume particolare rilevanza il rischio di commissione di fattispecie corruttive e dei reati contemplati dall'art. 24 D.L.gs. 231/01. Tali fattispecie, in particolare (senza pretese di esaustività), potrebbero realizzarsi:


	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- nella fase antecedente alla conclusione/rinnovo dell'accreditamento e/o del rapporto contrattuale con gli Enti pubblici committenti;
- nella fase esecutiva delle convenzioni/contratti di servizio conclusi per l'erogazione delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie;
- nella fase di fatturazione/remunerazione del servizio erogato.

In via meramente esemplificativa, le fattispecie suindicate potrebbero essere commesse nei seguenti casi:

- ove si realizzino comportamenti fraudolenti tesi a creare l'apparenza del soddisfacimento dei requisiti necessari ai fini dell'accreditamento;
  - laddove un soggetto apicale o sottoposto offra o prometta denaro ovvero altre utilità a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, titolari del potere di assumere decisioni o di svolgere attività rilevanti per La Residence, tra cui, in particolare e alla luce delle attività svolte, stipulazione delle convenzioni relative all'accreditamento, autorizzazioni, concessione di finanziamenti, oltre che verifiche, controlli, ispezioni etc. (su cui si veda anche *infra*);
  - laddove vengano presentati documenti falsi, attestazioni non veritiere ovvero realizzati comportamenti fraudolenti in modo da ottenere una remunerazione superiore di quella spettante a fronte del servizio effettivamente erogato;
- rapporti con Autorità pubbliche (quali, a titolo meramente indicativo e non esaustivo, UPSAL, ARPA, Guardia di finanza, etc.) in occasione di ispezioni, verifiche e controlli, ivi comprese le attività ispettive e di accertamento realizzate dalla Committenza;
  - adempimenti, comunicazioni e relazioni relativi alla gestione della partecipazione a bandi di gare pubbliche relativamente a contratti di appalto e di fornitura di servizi sanitari/socio-sanitari, delle richieste di autorizzazioni, concessioni, licenze, certificazioni strumentali all'esercizio delle attività di La Residence;
- gestione dei finanziamenti da parte dello Stato, di altri enti pubblici e dell'Unione europea:
    - ricerca;
    - richiesta;
    - erogazione e impiego;
  - gestione della tesoreria, finanza e crediti:
    - gestione dei conti correnti, incassi e pagamenti;
    - gestione degli investimenti in strumenti finanziari;
    - gestione dei crediti;
  - gestione di omaggi, donazioni e liberalità, sponsorizzazioni:
    - processo autorizzativo;
    - scelta del beneficiario;
    - scelta della tipologia di regalie;
    - erogazione della liberalità;
    - conclusione del contratto di sponsorizzazione;



	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021


- gestione delle risorse umane:
  - processo di ricerca e selezione del personale;
  - assunzioni, cessazioni dei rapporti lavorativi e irrogazione di provvedimenti disciplinari;
  - definizione delle politiche di valutazione del personale e sviluppo di carriera;
  - pianificazione e svolgimento delle attività di formazione;
  - gestione degli aspetti sindacali;
- gestione amministrativa del personale:
  - gestione delle buste paga (calcolo e pagamento di salari e stipendi);
  - gestione trasferte, anticipi e rimborsi spese;
  - gestione sistemi di premialità aziendale (es. benefits; incrementi retributivi);
  - gestione degli avanzamenti di carriera;
- gestione conferimento incarichi e consulenza:
  - processo di ricerca, selezione e valutazione dei consulenti esterni;
- gestione acquisti beni e servizi:
  - gestione del fabbisogno e degli acquisti;
  - ricerca e selezione dei fornitori;
  - processo di qualifica e valutazione dei fornitori;
- gestione del contenzioso:
  - apertura della pratica di contenzioso;
  - monitoraggio delle attività svolte dai consulenti e dello stato di avanzamento dei contenziosi in essere;
  - monitoraggio dei contenziosi in corso e di quelli chiusi.

Eventuali integrazioni della suddetta analisi del rischio potranno essere disposte anche su impulso ed iniziativa dell'OdV, in collaborazione con soggetti (interni ed esterni alla Società) che svolgono attività di verifica e monitoraggio e/o risultino coinvolti nelle attività sensibili.

### **3. Funzioni aziendali responsabili/coinvolve e destinatari delle regole di comportamento**

La presente Sezione di Parte speciale ha come destinatari gli Amministratori, i Dirigenti, i Dipendenti, i Collaboratori interni ed esterni che in qualunque modo cooperino alle attività sensibili come sopra individuate. In particolare, le figure interne, individuate come destinatarie della presente Sezione, oltre ad Amministratori e Dirigenti, sono:

- Responsabile amministrativo;
- Responsabile sistema qualità e privacy;
- Responsabile amministrazione e formazione personale;
- Coordinatore aggregati;
- Responsabile servizio economato e tecnico.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

#### 4. Regole e principi generali di comportamento

I seguenti divieti di carattere generale si applicano:

- in via diretta, agli amministratori, ai lavoratori e, in generale, a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo della Società e/o che sono muniti di poteri di rappresentanza esterna della Società stessa;
- in forza di apposite clausole contrattuali, a collaboratori, intermediari commerciali, agenti, consulenti e fornitori.

È fatto divieto espresso ed assoluto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino anche solo potenzialmente, direttamente o indirettamente, uno dei reati previsti dagli artt. 24 e 25 del Decreto.

È fatto, altresì, divieto di realizzare comportamenti in violazione del Codice Etico, dei procedure/istruzioni operative interne e della normativa di settore applicabile.

Tali divieti di carattere generale, non sono soggetti ad alcuna deroga, nemmeno laddove, apparentemente, agire in violazione delle suindicate regole potrebbe risultare vantaggioso per la Società.

Più nello specifico, è fatto **divieto di**:


- effettuate elargizioni in denaro a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio italiani o stranieri;
- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi e procedure aziendali, che vietano drasticamente ogni forma di regalia
  - eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia,
  - o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale.

Più nel dettaglio, è vietata qualsiasi forma di regalo a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio italiani ed esteri, o a loro familiari o affini o a persone agli stessi legati da vincoli affettivi, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società.

Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per esiguità di valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere scientifico, culturale, artistico o sociale, o l'immagine della Società.

I regali offerti devono essere documentati in modo adeguato, in modo da consentire verifiche *ex post*, ed essere autorizzati dalla persona cui il relativo potere sia conferito, secondo il sistema di deleghe e procure adottato dalla Società;

- accordare vantaggi di qualsiasi natura (ad esempio, promesse di assunzione) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera, ovvero a loro parenti o affini o a persone agli stessi legati da vincoli affettivi, che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto;

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- effettuare prestazioni o riconoscere compensi in favore di lavoratori, amministratori, collaboratori, consulenti o *business partner* che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- effettuare dichiarazioni non veritiere o incomplete ad organismi pubblici nazionali o europei al fine di aggiudicarsi gare d'appalto/contratti di servizio, conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o europei a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.


Quanto alla gestione operativo-procedurale delle attività sensibili in relazione ai reati contro la Pubblica amministrazione, occorre ribadire che, a livello di principi generali, La Residence s.r.l. assicura:

- la segregazione delle funzioni e dei poteri (nessuna funzione singola gestisce in autonomia un intero processo sensibile);
- la chiarezza del riparto di compiti, funzioni e responsabilità (ivi comprese le linee di riporto e i doveri di *reporting*);
- la previsione di momenti autorizzativi e di controllo interno sui passaggi più rilevanti delle attività a rischio;
- la tracciabilità delle fasi del processo sensibile, in modo da permettere di ricostruire *ex post* il processo autorizzativo/decisionale e di gestione seguito.

## 5. Gestione del rischio

Al fine di concretizzare le regole di comportamento e gestione del rischio sopra enunciate, La Residence s.r.l. ha adottato i documenti indicati di seguito:

- Organigramma;
- Sistema di deleghe e procure;
- Codice etico;
- Procedura segnalazione illeciti e irregolarità;
- Sistema di gestione della qualità, comprensivo di Manuale, procedure e istruzioni, tra cui, in particolare le seguenti procedure:
  - A. Procedure relative ai contatti con la PA:
    - i. Gestione dei rapporti con la PA;
    - ii. Gestione finanziamenti pubblici;
  - B. Regole e procedure relative alla gestione delle risorse umane:
    - i. Procedura gestione delle risorse umane;
    - ii. Procedura conferimento di incarichi e consulenze;
  - C. Approvvigionamenti e qualificazione fornitori;
  - D. Procedura gestione del contenzioso;

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- E. Procedura omaggi, donazioni e sponsorizzazioni;
- F. Procedura flussi monetari e finanziari.

### **5.1. Tracciabilità**

Conformemente a quanto previsto dalle disposizioni delle pertinenti linee guida, ogni operazione relativa ad attività sensibile dev'essere, ove possibile, adeguatamente registrata di modo che il processo di decisione, autorizzazione (anche alla spesa) e svolgimento dell'attività sensibile possa essere verificato *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali (compilazione di apposite check list e/o modulistica aziendale).

Sulle modalità concrete e specifiche di documentazione delle varie attività sensibili è fatto rinvio a quanto previsto dalle singole procedure ed istruzioni operative di gestione del rischio.

### **5.2. Sistema di deleghe e procure**

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di sicurezza ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.


Per "delega" si intende l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti; per "procura" si intende il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura generale funzionale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei reati cui si riferisce la presente Parte speciale sono i seguenti:

- tutti coloro che, per conto di La Residence, intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega formale in tal senso e, ove necessario, di apposita procura;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza di mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, in caso di prestatori d'opera coordinata e continuativa, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali extra budget e dai processi di monitoraggio dell'analisi del rischio;

- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri.

### **5.3. Predisposizione dell'organigramma aziendale**

L'organigramma aziendale è predisposto prevedendo una definizione ben precisa dei ruoli, delle mansioni e delle responsabilità di ciascuna funzione.


## **6. Compiti dell'OdV**

L'OdV, ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/01, è tenuto a vigilare sull'idoneità delle regole del Modello e sulla loro effettività.

L'OdV, pertanto, è tenuto a programmare ed effettuare attività di controllo, anche documentali, e verifiche ispettive interne, con o senza preavviso, per accertare il rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti e delle norme comportamentali stabilite dalle procedure/istruzioni operative richiamate dalla presente Parte speciale.

L'OdV, in particolare, provvede a:

- elaborare su base annuale un programma delle attività e delle verifiche ispettive dei processi sensibili, in relazione al relativo livello di rischio, che sottopone all'Organo amministrativo e al Collegio sindacale;
- condurre le attività di verifica programmate e/o a sorpresa, nel rispetto di quanto pianificato e secondo le modalità stabilite dalla normativa (direttamente o per il tramite di auditor qualificati, indipendenti ed in possesso di adeguate conoscenze dei processi e dell'organizzazione della Società);
- verificare, mediante verifiche ispettive o controlli documentali, la fondatezza di eventuali segnalazioni secondo quanto stabilito dalla relativa Procedura;
- verbalizzare i risultati delle verifiche, comprensivi delle criticità/non conformità rilevate e delle relative raccomandazioni/azioni stabilite, quindi alla comunicazione di detti esiti all'Organo amministrativo ed alle funzioni aziendali interessate;
- proporre all'Organo amministrativo eventuali modifiche della presente Parte speciale e/o delle procedure richiamate dalla stessa laddove emergano significative violazioni delle regole di condotta ovvero intervengano mutamenti normativi e/o delle attività/dell'organizzazione aziendali.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## Sezione B – REATI SOCIETARI EX ART. 25 TER D.LGS. 231/01

### 1. Norme incriminatrici

Con la riforma intervenuta nell'ambito del diritto societario nel 2002<sup>30</sup> i reati societari puntualmente indicati nel par. 1.2 della Parte generale, sono stati introdotti tra le fattispecie la cui commissione – da parte di soggetti funzionalmente collegati all'Ente, nel suo interesse o vantaggio – determina l'insorgere della responsabilità ex D.Lgs. 231/01 (cfr. art. 25 *ter*).

Tra i reati richiamati dal citato articolo, quelli di seguito descritti risultano concretamente a rischio nella realtà societaria di La Residence.

#### ❖ False comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621 *bis* c.c.)

Gli articoli 2621 e 2621 *bis* del codice civile sono finalizzati a reprimere possibili comportamenti posti in essere dai soggetti espressamente e specificatamente indicati dall'art. 2621 c.c. in violazione dei principi di chiarezza, completezza e veridicità in tema di informazione contabile.

Il reato è un reato proprio, che può essere commesso solo da soggetti che rivestono le seguenti qualifiche:

- amministratori,
- direttori generali,
- dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili,
- sindaci,
- liquidatori.

La condotta incriminata presuppone che nei bilanci, nelle relazioni e nelle comunicazioni dirette all'informazione contabile, finanziaria, patrimoniale ed economica della società siano esposti fatti materiali non rispondenti al vero, o vengano omesse determinate informazioni obbligatorie.

Il reato è punito a titolo di dolo specifico: alla consapevolezza e volontà di realizzare il fatto materiale tipico deve infatti accompagnarsi il fine di trarre un ingiusto profitto.

L'art. 2621 *bis* c.c. prevede una pena ridotta laddove i fatti di cui all'art. 2621 siano di lieve entità, tenuto conto della natura e delle dimensioni della società e delle modalità e degli effetti della condotta.

#### ❖ Impedito controllo (art. 2625 comma 2c.c.)


Il reato si configura quando si ostacoli o si impedisca lo svolgimento delle attività di controllo e/o di revisione, legalmente attribuite ai soci, ad organi sociali o a società di revisione.

Soggetti attivi del reato possono essere unicamente gli amministratori (c.d. reato proprio).

Il reato è a condotta vincolata, in quanto il fatto deve realizzarsi tramite l'occultamento di documenti o l'utilizzo di altri idonei artifici.

Elemento costitutivo del reato è che sia cagionato un danno ai soci, in caso contrario, l'illecito ha natura amministrativa (comma 1 dell'art. 2625 c.c.).

<sup>30</sup> Rif. D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

❖ **Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)**

Il reato si configura quando, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, si proceda alla restituzione, anche simulata, dei conferimenti ai soci o alla liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori (trattasi di reato proprio), ma i soci beneficiari della restituzione o della liberazione possono concorrere nel reato, ai sensi dell'art. 110 c.p., qualora abbiano svolto un'attività di determinazione o istigazione della condotta illecita degli amministratori.

❖ **Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)**

Il reato si configura allorché si proceda alla ripartizione di utili, o acconti sugli utili, non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero alla ripartizione di riserve, anche non costituite con utile, che per legge non possono essere distribuite.

La restituzione degli utili o la ricostituzione delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori. I soci beneficiari della ripartizione degli utili o delle riserve possono concorrere nel reato, ai sensi dell'art. 110 c.p., qualora abbiano svolto un'attività di determinazione o istigazione della condotta illecita degli amministratori.

❖ **Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)**

Il reato si configura quando, fuori dei casi previsti dalla legge, si proceda all'acquisto o alla sottoscrizione di quote o azioni emesse dalla società o dalla controllante, così da cagionare una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

Si precisa che, se il capitale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio riferito all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta, il reato è estinto.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori.

❖ **Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)**

Il reato si configura quando siano realizzate riduzioni di capitale sociale, fusioni con altre società o scissioni in violazione delle disposizioni di legge e tali da cagionare danno ai creditori.


Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Soggetti attivi del reato possono essere solo gli amministratori (c.d. reato proprio).

❖ **Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)**

Il reato si configura quando si proceda alla formazione o all'aumento in modo fittizio del capitale sociale mediante una delle seguenti condotte, indicate alternativamente:

- attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale;
- sottoscrizione reciproca di azioni o quote;
- sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura, di crediti, ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

Trattasi di reato proprio, dal momento che può essere commesso solo dagli amministratori o dai soci conferenti.

❖ **Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)**

Il reato si configura con la ripartizione dei beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, che cagioni un danno ai creditori.

Laddove, prima del giudizio, tale danno sia risarcito, il reato si estingue.

❖ **Corruzione tra privati (art. 2635 comma 3 c.c.)**

Il reato punisce chiunque dia o prometta denaro o altra utilità al fine di indurre gli organi di una società a compiere o omettere atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà.

Per organi della società si intendono gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili, i sindaci e i liquidatori.

È un reato comune, in quanto può essere commesso da chiunque.

❖ **Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)**

Il reato punisce chiunque offra o prometta denaro o altre utilità non dovuti ad uno dei soggetti di cui al precedente art. 2635 c.c., al fine di compiere od omettere un atto in violazione agli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata.

Ed inoltre, è punito anche chiunque (tra i soggetti indicati al precedente art. 2635 c.c.) solleciti per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata.

❖ **Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)**

Il reato si configura quando, con atti simulati o con frode, si determina la maggioranza in assemblea, allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto.

Il reato può essere commesso da chiunque, anche da soggetti esterni alla società.

❖ **Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)**

L'articolo 2637 c.c. punisce tutti quei comportamenti dolosi idonei a provocare squilibri nei mercati finanziari e ad incidere nella stabilità patrimoniale delle banche.

La fattispecie configura un reato comune: il soggetto attivo può essere chiunque.


La condotta penalmente rilevante consiste nella diffusione di notizie false, o nel porre in essere operazioni simulate o fraudolente di qualunque genere, concretamente idonee ad alterare in modo sensibile i mercati finanziari o ad influire negativamente in materia rilevante sulla stabilità patrimoniale di banche e gruppi bancari.

❖ **Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)**

Il reato si configura attraverso la realizzazione di due condotte distinte:

- esporre nelle comunicazioni previste dalla legge alle Autorità Pubbliche di vigilanza (al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di queste ultime) fatti materiali non rispondenti al vero,



	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

ancorché oggetto di valutazioni, ovvero occultare, con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, fatti che avrebbero dovuto essere comunicati e concernenti la medesima situazione economica, patrimoniale o finanziaria;

- ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza svolte da parte delle Autorità Pubbliche, consapevolmente e in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute all'Autorità medesime.

Per «*autorità pubbliche di vigilanza*», nonostante la nozione sia piuttosto controversa, occorre riferirsi ad ogni autorità di vigilanza operante nel nostro ordinamento, esercitanti un potere inteso «*come controllo preventivo e successivo su determinate fasi o momenti di attività dei soggetti loro sottoposti, al fine di garantire, prima che si accadano negative ricadute sul mercato, l'affidabilità di tali soggetti nel loro rapporto con il pubblico*»<sup>31</sup>.

Il reato può essere commesso da amministratori, direttori generali, dirigenti, sindaci, liquidatori.

## 2. Analisi del rischio

All'esito delle attività di mappatura dei sono risultati sensibili ai fini della presente Parte speciale i macro-processi di formazione della volontà societaria, attività di ordinaria e straordinaria amministrazione, *iter* di formazione del bilancio e sistemi di controllo su tali processi.

Più nel dettaglio, le attività a rischio sono:

- gestione flussi finanziari in entrata e in uscita;
- tenuta della contabilità;
- attività prodromiche alla redazione del bilancio, della relazione sulla gestione e di altre comunicazioni sociali;
- operazioni societarie che riguardano la sfera del patrimonio e, in particolare, che possono incidere sull'integrità del capitale sociale;
- la gestione dei rapporti con i soci e il regolare funzionamento della Società.

## 3. Funzioni aziendali responsabili/coinvolve e destinatari delle regole di comportamento


Sono destinatari della presente parte speciale gli amministratori, i sindaci e i dirigenti oltre ai dipendenti e collaboratori coinvolti nelle attività sensibili come sopra individuate.

## 4. Regole e principi generali di comportamento

Ai destinatari della presente Parte speciale è fatto espresso obbligo di:

- rispettare i principi enucleati dal Codice etico, tra cui, in particolare, quelli indicati di seguito:
  - o integrità (che si traduce nell'agire in modo corretto e trasparente, evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da posizioni di debolezza o di non conoscenza altrui);

<sup>31</sup> Così, testualmente, FOFFANI, *La riforma dei reati societari: riflessi sulla disciplina penale delle banche e degli intermediari finanziari*, in MEYER, STORTONI, *Diritto Penale della banca, nel mercato mobiliare e finanziario*, Torino 2002, 492.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- trasparenza, completezza dell'informazione e tracciabilità (ogni azione deve essere svolta, garantendo correttezza, completezza, uniformità, trasparenza e tempestività d'informazione e ogni scelta deve essere adeguatamente documentata);
- tutela del patrimonio e delle risorse dell'Ente (che non può svilire il proprio patrimonio e deve preservarlo con idonei interventi);
- efficienza (che richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate nell'erogazione dei servizi e venga assunto l'impegno di offrire un servizio adeguato rispetto alle esigenze dell'utenza);
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, dei documenti contabili e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di La Residence;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, al fine di garantire la tutela del patrimonio dei soci;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale ed agire sempre nel pieno rispetto delle procedure interne che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale prevista dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- intrattenere rapporti corretti con la concorrenza, i fornitori, la clientela e, più in generale, gli *stakeholders*, evitando qualsiasi comportamento che possa integrare il reato di corruzione tra privati o istigazione alla corruzione tra privati.


## 5. Gestione del rischio

Al fine di tradurre i principi sopra enunciati in concrete regole di comportamento, La Residence s.r.l. si è dotata dei seguenti documenti e procedure:

- organigramma;
- Sistema di deleghe e procure;
- Codice etico;
- Sistema di gestione qualità, certificato conforme allo standard UNI EN ISO 9001:2015, con particolare riferimento alle seguenti procedure:
  - i. Flussi monetari e finanziari;
  - ii. Contabilità;
  - iii. Acquisto e qualificazione fornitori.

### 5.1. Tracciabilità

Ogni operazione relativa ad attività sensibile dev'essere, ove possibile, adeguatamente registrata di modo che il processo di decisione, autorizzazione (anche alla spesa) e svolgimento dell'attività sensibile possa essere verificato *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali (compilazione di apposite check list e/o modulistica aziendale).

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

Sulle modalità concrete e specifiche di documentazione delle varie attività sensibili è fatto rinvio a quanto previsto dalle singole procedure ed istruzioni operative di gestione del rischio.

## **5.2. Sistema di deleghe e procure**

Per quanto attiene al Sistema di deleghe e procure si rinvia a quanto previsto dal par. 5.2 della Sezione A della presente Parte speciale.


## **5.3. Predisposizione dell'organigramma aziendale**

La Società ha predisposto un organigramma al cui interno sono puntualmente individuati ruoli, mansioni, responsabilità e linee di riporto di ciascuna Funzione.

## **6. Compiti dell'OdV**

L'Organismo di vigilanza, al fine di svolgere il proprio ruolo di controllo dell'effettività ed adeguatezza del Modello, ha i seguenti compiti:

- verificare l'efficacia e la completezza delle procedure adottate dalla Società con specifico riferimento alla prevenzione dei reati sopra illustrati ed il loro puntuale rispetto;
- proporre eventuali modifiche/integrazioni;
- effettuare *audit* dei soggetti coinvolti e controlli mirati, anche senza preavviso, circa l'effettività delle procedure, con possibilità di convocazione degli organi sociali (secondo quanto puntualmente disciplinato dallo Statuto dell'OdV, cfr. all.to 2 del MOG);
- verificare la fondatezza di eventuali segnalazioni, secondo le regole operative e assicurando le tutele previste dalla procedura vigente in materia;
- riportare i risultati dei controlli e delle verifiche al CdA.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## Sezione C – REATI IN VIOLAZIONE DI NORME DI SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI EX ART. 25 SEPTIES D.LGS. 231/01

### 1. Norme incriminatrici

L'art. 25 *septies* del Decreto ricollega la responsabilità dell'Ente alla commissione (nel suo interesse o a suo vantaggio, da parte di soggetti apicali o sottoposti) dei seguenti reati presupposto:

#### **Omicidio colposo** (art. 589 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura qualora si cagioni la morte di una persona a causa della violazione, colposa, delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

#### **Lesioni personali colpose** (art. 590 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura qualora si cagioni ad altri una lesione (grave o gravissima) a causa della colposa violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

La lesione personale è grave:

- se dal fatto deriva una malattia che mette in pericolo a vita della persona offesa;
- ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore a quaranta giorni;
- se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;
- se la persona offesa è una donna incinta e dal fatto deriva l'acceleramento del parto.

La lesione è gravissima se dal fatto deriva:

- una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- la perdita di un senso;
- la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà nella favella;
- la deformazione ovvero lo sfregio permanente del viso.


L'introduzione<sup>32</sup> di tali fattispecie criminose nel catalogo dei reati presupposto ha posto non pochi problemi interpretativi: dal punto di vista dell'elemento soggettivo, infatti, si tratta di **reati colposi**, per cui la sanzione viene irrogata quando l'evento, non voluto, si verifica a causa di **negligenza, imprudenza, imperizia o per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini e discipline** da parte dell'agente.

Tutti i reati previsti dal Decreto (ad eccezione di quelli in argomento nonché di alcune fattispecie in materia ambientale<sup>33</sup>) hanno, invece, natura dolosa (il reo agisce rappresentandosi e volendo la fattispecie criminosa in tutti i suoi elementi costitutivi).

Le difficoltà interpretative del coniugare il regime della responsabilità dell'ente con un reato di natura colposa riguardano principalmente la conciliabilità dell'elemento soggettivo in parola con il criterio

<sup>32</sup> Ad opera della L. 3 agosto 2007, n. 123.

<sup>33</sup> Previsti dall'art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/01, introdotto dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

dell'interesse o vantaggio dell'Ente (elemento costitutivo essenziale affinché si configuri la colpa di organizzazione sulla cui base è legittimo muovere un rimprovero alla persona giuridica).


Tali difficoltà sono superate riferendo l'interesse/vantaggio della Società alla condotta (violazione delle norme sulla salute e sicurezza dei lavoratori) e non all'evento (morte o lesioni) da cui chiaramente l'Ente non trae alcun beneficio. In altri termini, la Società è ritenuta responsabile allorquando, nel suo interesse o a suo vantaggio, un soggetto alla stessa funzionalmente legato violi le norme antinfortunistiche in modo da garantire all'Ente un profitto in termini di risparmio di spesa.

## 2. Analisi del rischio

Le attività sensibili che La Residence ha individuato sono le seguenti:

- gestione dei DPI ai lavoratori;
- gestione delle risorse strumentali (impianti, macchine e attrezzature);
- prevenzione rischio biologico;
- gestione dei prodotti chimici;
- valutazione dei fornitori e gestione dei dati di acquisto;
- gestione delle risorse umane;
- gestione conferimento incarichi e consulenza;
- sorveglianza sanitaria dei lavoratori;
- gestione delle emergenze per la sicurezza, ivi comprese eventuali emergenze di natura sanitaria;
- valutazione dei rischi e pianificazione degli interventi di miglioramento in materia di salute e sicurezza;
- gestione degli appalti (contratti d'appalto, d'opera e somministrazione);
- gestione degli infortuni, incidenti, mancati infortuni;
- gestione delle attività di monitoraggio.

Le aree a rischio e i processi sensibili sono puntualmente individuati nel **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** elaborato dalla Società; eventuali integrazioni della suddetta analisi del rischio potranno essere disposte anche su impulso ed iniziativa dell'OdV, in collaborazione con soggetti (interni ed esterni alla Società) che svolgono attività di verifica e monitoraggio.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

Come specificato dalle Linee guida di Confindustria<sup>34</sup>, l'analisi delle **possibili modalità attuative** dei reati di cui all'art. 25 *septies* D.Lgs. 231/01 corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata dal DL, con la collaborazione del RSPP e del MC e sentito il RLS, ai sensi degli artt. 28 e 29 TUS.

### 3. Funzioni aziendali responsabili/coinvolve e destinatari delle regole di comportamento

**Datore di Lavoro** (di seguito, per brevità, anche DL), ossia colui che, anche di fatto, risulta titolare del rapporto sinallagmatico con il lavoratore ovvero risulta comunque responsabile della organizzazione aziendale, esercitando i poteri decisionali e di spesa (cfr. artt. 2, lett. b TUS).

**Preposti**, da individuarsi in quei lavoratori che sono incaricati dal DL (ovvero che, anche solo di fatto, si occupano) della sorveglianza, del controllo e del coordinamento di uno o più lavoratori e sovrintendono quindi all'attività lavorativa quotidiana, assicurando che la stessa si svolga secondo le direttive del DL (cfr. artt. 2, lett. e TUS).

Con riferimento ai ruoli ed alle responsabilità del DL e del preposto<sup>35</sup>,  
occorre ricordare il **principio di effettività** vigente in materia:

*secondo l'art. 299 D.Lgs. 81/08 (o TUS), infatti «Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti».*


**Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** (di seguito, per brevità, anche RSPP), ossia la figura interna o esterna alla società, che viene nominata dal DL per coordinare il servizio di prevenzione e protezione, avendone le specifiche competenze tecnico-specialistiche (cfr. art. 2, lett. f TUS).

**Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** (di seguito, per brevità, anche RLS), persona eletta dai lavoratori affinché li rappresenti per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (cfr. art. 2, lett. i TUS).

**Incaricati delle emergenze:** lavoratori designati previa consultazione con il RLS, debitamente formati ed addestrati come previsto dalla legge, addetti alle Squadre di emergenza incendi e pronto soccorso ed incaricati di attuare le misure di prevenzione e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro a fronte di pericoli gravi ed immediati, di salvataggio, primo soccorso e gestione delle emergenze.

<sup>34</sup> Linee Guida Confindustria per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo – Parte generale, in relazione alle modalità di individuazione dei rischi, p. 35.

<sup>35</sup> Oltre che quella di dirigente ai fini della sicurezza (art. 2, lett. d), attualmente non presenti all'interno della struttura aziendale.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

**Medico competente** (di seguito, per brevità, anche MC), ossia il medico nominato dal DL affinché lo coadiuvi nella valutazione dei rischi e si occupi della sorveglianza sanitaria della popolazione dipendente (cfr. art. 2, lett. h TUS).


**Lavoratore**, definito dal TUS (art. 2, lett. a) come colui «che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni». Il lavoratore risulta essere il soggetto a tutela del quale sono principalmente poste le norme in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro. Cionondimeno, lo stesso è titolare di una "quota" degli obblighi in materia di sicurezza (cfr. art. 20 TUS) e può essere responsabile (esclusivo o concorrente) degli infortuni/incidenti che si verificano sul luogo di lavoro laddove il DL ed i preposti abbiano correttamente adempiuto a tutti gli obblighi che competono loro e l'infortunio/incidente si sia verificato a causa di una **condotta abnorme** del lavoratore, per tale intendendosi il comportamento:

- doloso,
- contrario al buon senso (frutto del c.d. rischio elettivo),
- abnorme ed atipico e, in quanto tale, non prevedibile né, pertanto, evitabile.

#### 4. Regole e principi generali di comportamento

Al fine di escludere, o quantomeno ridurre al minimo, i rischi di commissione di taluna delle fattispecie di cui all' art. 25 *septies* D.Lgs. 231/01 La Residence ha provveduto a:


- verificare il rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici avvalendosi anche di collaboratori e consulenti esterni esperti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e prevenzione degli infortuni ed effettuando, ove necessario, analisi ed indagini specifiche;
- effettuare la valutazione dei rischi presenti nei luoghi di lavoro nonché a predisporre adeguate misure di prevenzione e protezione mediante l'utilizzo di adeguati mezzi di protezione, di dispositivi di protezione collettivi ed individuali (prediligendo, laddove possibile,

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

i primi ai secondi) e l'implementazione di un corposo impianto documentale costituito da procedure e istruzioni operative di sicurezza;

- eliminare o, ove non possibile, ridurre al minimo i rischi riscontrati in relazione alle conoscenze acquisite sulla base della miglior scienza ed esperienza del momento storico;
- limitare al minimo indispensabile i lavoratori che sono (o possono essere) esposti a rischio;
- individuare (previa consultazione del RLS) i lavoratori incaricati di attuare le misure di prevenzione e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, in generale, di gestione dell'emergenza, intesa quale situazione che possa creare danni a persone/cose, opportunamente e periodicamente addestrati e formati per fare fronte alle emergenze aziendali;
- elaborare piani di emergenza specifici per ciascuno stabilimento aziendale, che definisce le misure organizzative/gestionali da attuare per fronteggiare le emergenze;
- effettuare periodiche esercitazioni di simulazione di situazioni di emergenza;
- predisporre e garantire la sorveglianza sanitaria del personale mediante la pianificazione delle visite mediche, la definizione delle periodicità, l'individuazione di protocolli di indagine specifici legati ai rischi ai quali sono esposti i singoli lavoratori e l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione ad un determinato fattore di rischio per motivi sanitari legati alla sua persona, adibendolo (ove possibile) ad altra mansione;
- predisporre una puntuale e regolare attività di informazione e formazione dei lavoratori sugli aspetti di sicurezza legati alle mansioni ed alle attività da svolgere che prevede anche un periodo di addestramento "*on the job*" in affiancamento a personale esperto;
- predisporre adeguata comunicazione sugli aspetti di sicurezza legati alle infrastrutture ed alle attività svolte, nonché sulle prescrizioni, istruzioni e procedure aziendali in essere, istituendo un portale aziendale accessibile da tutti i lavoratori attraverso postazioni di consultazione appositamente predisposte all'interno dello stabilimento, istituendo incontri mensili di comunicazioni con il personale delle linee e dei reparti, attraverso la creazione di bacheche di comunicazione dedicate e ricorrendo, ove necessario, ad interventi informativi e formativi *ad hoc*;
- assicurare una continua sorveglianza e vigilanza sul rispetto delle prescrizioni della sicurezza da parte del personale, attuata giornalmente dai Preposti, ma anche dal Datore di Lavoro e dai collaboratori/consulenti esterni, mediante la conduzione di ispezioni periodiche programmate;
- assicurare una continua valutazione delle situazioni potenziali di rischio presenti in azienda mediante la conduzione di:




	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- ispezioni periodiche effettuate da collaboratori/consulenti esterni in materia di prevenzione incendi e sicurezza sul lavoro;
  - ispezioni periodiche effettuate da personale esperto di La Residence;
- assicurare un'attenta analisi delle situazioni di rischio riscontrate e l'attuazione di efficaci azioni correttive, programmando altresì le misure opportune per il miglioramento nel tempo degli *standard* di sicurezza sul luogo di lavoro;
- verificare il rispetto delle prescrizioni di legge per quanto concerne permessi, autorizzazioni, certificati, ecc. e di quant'altro richiesto dalla normativa nazionale e regionale in relazione all'attività produttiva in essere ed agli aspetti di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro a questa correlati;
- acquisire la documentazione e le certificazioni obbligatorie per legge;
- attuare idonei sistemi di registrazione cartacei e/o informatici delle succitate attività;
- predisporre specifico organigramma per tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, nelle aree a rischio.

Ai fini della presente Sezione, tutti i Destinatari del Modello, ciascuno per le proprie competenze ed attribuzioni, sono tenuti a rispettare:

1. le seguenti **prescrizioni generali**:

- osservare gli accorgimenti necessari ad evitare la commissione di reati nello svolgimento delle attività aziendali, segnalando (in modo tempestivo e riservato) al DL e/o all'OdV notizie, apprese nello svolgimento della propria attività lavorativa, circa la realizzazione di comportamenti illeciti o contrari alle regole del Modello, dei relativi allegati o delle procedure dallo stesso richiamate, ovvero l'esistenza di situazioni di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- rispettare puntualmente le procedure aziendali in materia di igiene e sicurezza sul luogo di lavoro e osservare le prescrizioni e le direttive impartite dal DL, dai dirigenti e dai preposti;
- considerare sempre prevalente le esigenze di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori rispetto a qualsiasi, pur legittima, istanza di contenimento dei costi di gestione aziendali;
- contribuire, per quanto di competenza, all'adempimento degli obblighi normativi in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- partecipare ai corsi formativi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- attenersi ad eventuali prescrizioni/cautele impartite dal Medico competente;
- utilizzare in maniera corretta i DPI prescritti per lo svolgimento di determinate prestazioni lavorative, secondo quanto previsto dal DVR e/o in specifici protocolli/istruzioni operative interni e seguendo le indicazioni impartite dal Datore di lavoro;

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- valutare sempre attentamente gli impatti e le conseguenze delle proprie azioni sui rischi della salute/sicurezza delle persone, evitando di tenere comportamenti esorbitanti dalle proprie mansioni, imprudenti e/o che potrebbero nuocere alla propria o all'altrui incolumità;
- utilizzare correttamente i macchinari (anche di trasporto), le sostanze, le attrezzature necessarie per l'attività lavorativa prestata;

2. i **divieti generali** di seguito indicati:


- porre in essere (o collaborare a) comportamenti suscettibili (anche solo potenzialmente) di dare luogo ad uno dei reati di cui all'art. 25 *septies* del Decreto;
- tenere comportamenti scorretti o non trasparenti che ostacolino il rispetto delle norme/delle regole del Modello/delle procedure vigenti (quali, a titolo esemplificativo, la falsità nella compilazione delle *check list* in materia di sicurezza volte a dimostrare l'artificioso rispetto delle procedure societarie, la falsa attestazione della presenza a corsi formativi ecc.);
- ricorrere ad appaltatori/fornitori che non diano idonea garanzia circa il rispetto della normativa vigente;
- rimuovere o manomettere protezioni/presidi da macchinari ed attrezzature utilizzati nell'attività lavorativa;
- presentarsi sul luogo di lavoro sotto l'effetto di alcolici o sostanze stupefacenti.

## 5. Gestione del rischio

Ai fini dell'attuazione delle regole e principi generali di cui al paragrafo precedente, La Residence si è dotata delle seguenti procedure specifiche:

1. Sistema di deleghe e procure
2. Organigramma sicurezza
3. Codice etico
4. Documento di valutazione dei rischi e relativi allegati
5. Procedura segnalazioni di illeciti e irregolarità
6. Documenti del Sistema di gestione, redatti tenendo conto della norma UNI EN ISO 18001, tra cui in particolare, le seguenti procedure e protocolli<sup>36</sup>:
  - PRO 011 Aggiornamento normativo
  - PRO 015 Gestione valutazione del rischio
  - PRO 020 Gestione delle sostanze chimiche
  - PRO 040 Acquisti e qualificazione fornitori

<sup>36</sup> Il richiamo si intende esteso ai relativi allegati, moduli e istruzioni.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- PRO 045 Gestione dei rifiuti e smaltimento farmaci
- PRO 064 Gestione impianti, macchine e attrezzature
- PRO 080 Gestione risorse umane
- PRO 081 Gestione DPI
- PRO 091 Gestione modifiche di processo e organizzazione
- PRO 092 Gestione emergenze
- PRO 095 Trattamento non conformità, azioni correttive, preventive e analisi incidenti
- MOD. 010.09 Scadenziario sicurezza
- MOD. 020.01 Registro sostanze
- ALL. 050.01 Procedure di igienizzazione e sanificazione
- IDL 052.16 Protocollo misure urgenti da adottare in materia di contenimento e gestione di emergenze epidemiologiche
- IDL 059 Procedura per la prevenzione delle aggressioni del paziente in casa di riposo.

### 5.1. Tracciabilità


Ogni operazione relativa ad attività sensibile dev'essere, ove possibile, **adeguatamente registrata** di modo che il processo di decisione, autorizzazione (anche alla spesa) e svolgimento dell'attività sensibile possa essere verificato *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali (compilazione di specifiche *check list* e/o modulistica aziendale), conformemente a quanto specificamente previsto dalle procedure richiamate al paragrafo precedente.

### 5.2. Sistema di deleghe e procure

Attualmente, il ruolo di Datore di lavoro ai fini della sicurezza è attribuito al Presidente del CdA, che, in estrema sintesi, ha il compito di provvedere a:

- svolgere tutte le funzioni in ordine alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori previste dal D.Lgs. 81/08 e dalle altre norme in materia di prevenzione e salute sul lavoro, ivi compresa l'eventuale attribuzione di delega di funzioni ex artt. 16 e 17 D.Lgs. 81/08 a soggetti esterni al CdA;
- sovrintendere all'attuazione e garantire l'adeguatezza del Sistema di gestione e del presente Modello organizzativo, adempiendo a tutti gli incombeni attribuiti alla competenza del Datore di lavoro.

Laddove si rendesse necessario attribuire delega di funzioni in materia di sicurezza, saranno rispettate tutte le condizioni dettate dalla pertinente normativa (cfr., in particolare, artt. 16 e 17 D.Lgs. 81/08). Nello specifico,

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- la delega sarà conferita con atto scritto, avente data certa, a cui sarà data adeguata e tempestiva pubblicità;
- sarà previamente verificata la professionalità e l'esperienza del delegato nelle materie attribuite alla sua competenza;
- la delega avrà un oggetto specifico, con l'esclusione delle materie indelegabili *ex lege*;
- saranno attribuiti al delegato tutti i poteri organizzativi, gestionali e di controllo necessari alla luce della natura delle funzioni delegate;
- la delega sarà accettata per iscritto dal delegato.

### 5.3. Predisposizione dell'organigramma aziendale

La Residence ha articolato la propria organizzazione aziendale per la sicurezza e salute sui luoghi di lavoro con le figure di seguito indicate:

**Datore di Lavoro** (DL), di cui si è già detto sopra.

**Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** (RSPP): il DL, ai sensi della normativa vigente, anche consultando l'RLS, ha nominato, previa verifica circa il possesso dei requisiti previsti dalla normativa, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

**Preposti**: la nomina dei preposti è stata definita mediante lettera di incarico previa verifica circa l'assenza di eventuali fattori ostativi, del possesso di specifici requisiti e dell'avvenuta formazione, in conformità alle prescrizioni di legge.

**Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** (RLS): è nominato dai lavoratori ai sensi della normativa vigente.


**Incaricati delle emergenze**: lavoratori designati previa consultazione con il RLS, debitamente formati ed addestrati come previsto dalla legge, addetti alle Squadre di emergenza incendi e pronto soccorso ed incaricati di attuare le misure di prevenzione e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro a fronte di pericoli gravi ed immediati, di salvataggio, primo soccorso e gestione delle emergenze.

**Medico Competente** (MC): nominato dal DL, adempie agli obblighi previsti dall'art. 25 D.Lgs. 81/08.


## 6. Compiti dell'OdV

I compiti dell'OdV sono i seguenti:

- verificare l'efficacia e la completezza delle procedure adottate dalla Società con specifico riferimento alla prevenzione dei reati sopra illustrati ed il loro puntuale rispetto;
- proporre eventuali modifiche/integrazioni;

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- effettuare *audit* dei soggetti coinvolti e controlli mirati, anche senza preavviso, circa l'effettività delle procedure;
- verificare la fondatezza di eventuali segnalazioni;
- riportare i risultati dei controlli e delle verifiche al Datore di lavoro.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## **Sezione D – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO O ALTRE UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO EX ART. 25 OCTIES D.LGS. 231/01**

### **1. Norme incriminatrici**

L'art. 25 *octies*, inserito con D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, prevede le ipotesi di reato descritte di seguito come fonte della responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01:

#### **❖ Ricettazione (art. 648 c.p.)**

Commette il reato colui che – non avendo concorso nella realizzazione del reato presupposto – acquista, riceve od occulta denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto o, comunque, si intromette per farle acquistare, ricevere od occultare, al fine di ottenere per sé o per altri un profitto. Per reato presupposto della ricettazione si intendono i delitti (ad es. furto, reato tributario, etc.) da cui le utilità provengono.

Le nozioni di acquisto e ricezione fanno riferimento a tutti gli atti mediante i quali il soggetto agente entra nella disponibilità materiale del denaro o delle cose provenienti da delitto.

L'occultamento implica il nascondimento del denaro o delle cose.

L'intromissione nell'acquisto, nella ricezione o nell'occultamento dei beni è integrata quando il mediatore metta in contatto, anche in modo indiretto, le parti.

Dal punto di vista dell'elemento psicologico, il reato è a dolo specifico. È quindi necessario che l'autore sia a conoscenza della provenienza delittuosa del denaro o delle cose e le voglia acquistare, ricevere, occultare (o, dolosamente, voglia intromettersi nel favorire queste condotte) al fine di ottenere per sé o per altri un profitto.

#### **❖ Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)**

Il reato si configura nella condotta di chi – non avendo concorso nella realizzazione del reato presupposto – sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare la identificazione della loro provenienza delittuosa.


Come per il delitto di ricettazione, anche per le ipotesi di riciclaggio, è necessario che il denaro, i beni o le altre utilità (rientrano nella previsione della norma anche le aziende, i titoli, i diritti di credito) provengano dalla commissione di un precedente delitto non colposo (ad es. furto, reato tributario, ecc.) che ne costituisce il presupposto.

La condotta della sostituzione del denaro, dei beni o di altre utilità di provenienza delittuosa, consiste nell' "occultamento" della illegittima provenienza del denaro, dei beni, delle utilità mediante il rimpiazzo degli stessi.

Il trasferimento implica il passaggio del denaro, dei beni o delle altre utilità da un soggetto ad un altro soggetto in modo che si disperdano le tracce della illegittima provenienza della *res*.

La condotta dell'ostacolare consiste in una qualsiasi attività diretta ad impedire l'identificazione del denaro, dei beni e delle altre utilità così da dissimularne la provenienza illecita.

Sotto il profilo dell'elemento soggettivo, è richiesta la ricorrenza del dolo generico, inteso quale consapevolezza della provenienza delittuosa del bene e volontà di porre in essere le condotte tipizzate.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

❖ **Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)**

Il reato si configura nella condotta di chi impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto, sempre che l'autore non abbia concorso alla realizzazione del reato presupposto (ad es. furto, reato tributario, ecc.).

La nozione di "impiego" può riferirsi ad ogni forma di utilizzo di capitali illeciti.

Il riferimento alle attività economiche e finanziarie è riconducibile ad un qualsivoglia settore idoneo a far conseguire profitti.

Sotto il profilo dell'elemento soggettivo, è richiesta la ricorrenza del dolo generico, inteso quale consapevolezza della provenienza delittuosa del bene e volontà della realizzazione il fatto materiale tipico.

❖ **Autoriciclaggio (art. 648 ter1 c.p.)**

È un reato proprio in quanto l'autore deve necessariamente essere colui che ha partecipato alla commissione del reato presupposto da cui è derivato il provento oggetto di reinvestimento. Il reato presupposto deve essere necessariamente un delitto non colposo (es. furto, reato tributario ecc.).

La condotta tipica si atteggia secondo tre diversi modelli fattuali:

- sostituzione;
- trasferimento;
- impiego

in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali e speculative di denaro, beni o altre utilità provenienti dalla commissione del reato presupposto.

Nel concetto di sostituzione rientrano tutte le attività dirette alla c.d. "ripulitura" del prodotto criminoso, separandolo da ogni possibile collegamento con il reato.

Il trasferimento rappresenta, invece, una specificazione della sostituzione e riguarda tutte le condotte che implicano uno spostamento dei valori di provenienza delittuosa da un soggetto ad un altro o da un luogo ad un altro, in modo da far perdere le tracce della titolarità, della provenienza e della effettiva destinazione.

Infine, per impiego si intende ogni utilizzazione dei capitali illeciti.


La condotta assume rilevanza per l'ordinamento penale solo laddove sia idonea ad ostacolare in modo concreto l'identificazione della provenienza delittuosa del denaro o della cosa oggetto materiale del reato.

## 2. Analisi del rischio

Si ritiene possano risultare esposte al rischio di commissione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di danaro, beni o altre utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio, le seguenti attività:

- rapporti con fornitori e partners commerciali;
- gestione risorse economiche, finanziamenti e flussi finanziari in entrata ed in uscita;
- spese di rappresentanza, omaggi e sponsorizzazioni;
- adempimenti contabili, fiscali e tributari.

Quanto alle possibili modalità di commissione, i reati previsti dall'art. 25 *octies* D.Lgs. 231/01 possono essere realizzati, a titolo esemplificativo, laddove il soggetto apicale o sottoposto:

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- riceva, ovvero operi affinché altri ricevano, pagamenti o utilità economicamente valutabili, per esempio in occasione di approvvigionamenti di beni o servizi, laddove il soggetto “aziendale” sia consapevole della provenienza della provvista economica da un precedente delitto da altri commesso e da tale comportamento derivi, in qualche modo, un vantaggio per l’Ente;
- intervenga nella circolazione di denaro o altre utilità economicamente apprezzabili, conoscendone la provenienza delittuosa per fatto di terzi, e ne favorisca il trasferimento, la sostituzione o in generale ne impedisca l’identificazione come di provento di un delitto, quando da tale comportamento derivi un vantaggio per l’Ente;
- impieghi in attività economico-finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto, sempre con lo scopo di occultarne la provenienza illecita, quando da tale comportamento derivi un vantaggio per la Società;
- dopo aver commesso o concorso a commettere un qualsiasi delitto non colposo, reimmetta nel mercato (legale) denaro o altra utilità proveniente da tale delitto, con modalità tali da ostacolarne concretamente l’identificazione come di cosa di provenienza illecita. Si pensi, ad esempio, all’accantonamento di somme derivanti da evasione fiscale (magari consistita nell’esporre nelle dichiarazioni fiscali elementi di costo fittizi, così da occultare redditi d’impresa) e al successivo utilizzo delle medesime per finanziare attività economiche lecite della Società.

### 3. Funzioni aziendali responsabili/coinvolve e destinatari delle regole di comportamento

La presente Sezione di parte speciali si applica ai soggetti apicali e sottoposti che siano coinvolti in taluna delle attività sensibili come sopra individuate.


### 4. Regole e principi generali di comportamento

È fatto espresso obbligo a tutti i destinatari di svolgere le attività sensibili sopra individuate conformemente alle leggi vigenti, alle norme generali del Codice Etico, nonché alle disposizioni aziendali, alle specifiche procedure previste dall’Ente a presidio dei rischi di commissione dei reati di cui all’art. 25 *octies* D.Lgs. 231/01.

Più dettagliatamente, i destinatari della presente Parte speciale dovranno:

- verificare la regolarità dei pagamenti, con riferimento alla piena coincidenza tra destinatari/ordinanti dei pagamenti e controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni;
- svolgere controlli formali e sostanziali dei flussi finanziari aziendali;
- effettuare costanti verifiche sulla tesoreria (specialmente con riferimento al rispetto delle soglie per i pagamenti per contanti);
- intrattenere rapporti con fornitori pre-qualificati sulla base di parametri oggettivi e valutare le offerte secondo criteri trasparenti, predeterminati e verificabili *ex post*;
- segnalare tempestivamente al superiore gerarchico e/o all’OdV ogni anomalia o situazione potenzialmente a rischio rispetto ai reati di cui alla presente Parte speciale.



	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## 5. Gestione del rischio

Al fine di contrastare i rischi sopra evidenziati, la Società ha adottato le seguenti procedure:

1. Organigramma aziendale;
2. Sistema di deleghe e procure;
3. Codice Etico;
4. Sistema di Gestione Qualità conforme allo standard UNI EN ISO 9001:2015, con particolare riferimento alle seguenti procedure:
  - Flussi monetari e finanziari;
  - Gestione finanziamenti;
  - Contabilità;
  - Acquisti e qualificazione dei Fornitori.

### 5.1. Tracciabilità

Ogni operazione relativa ad attività sensibile dev'essere, ove possibile, adeguatamente registrata di modo che il processo di decisione, autorizzazione (anche alla spesa) e svolgimento dell'attività sensibile possa essere verificato *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali (compilazione di specifiche check list e/o modulistica aziendale), conformemente a quanto specificamente previsto dalle procedure richiamate al paragrafo precedente.

### 5.2. Sistema di deleghe e procure

Per quanto attiene al Sistema di deleghe e procure si rinvia a quanto previsto dal par. 5.2 della Sezione A della presente Parte speciale.

### 5.3. Predisposizione dell'organigramma aziendale

La Società ha predisposto un organigramma al cui interno sono individuati i ruoli, le mansioni, le responsabilità e le linee di riporto di ciascuna Funzione.


## 6. Compiti dell'OdV

L'OdV, ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/01, è tenuto a vigilare sull'idoneità delle regole del Modello e sulla loro effettività.


L'OdV, pertanto, è tenuto a programmare ed effettuare attività di controllo, anche documentali, e verifiche ispettive interne, con o senza preavviso, per accertare il rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti e delle norme comportamentali stabilite dalle procedure/istruzioni operative richiamate dalla presente Parte speciale.

L'OdV, in particolare, provvede a:

- elaborare su base annuale un programma delle attività e delle verifiche ispettive dei processi sensibili, in relazione al relativo livello di rischio, che sottopone all'Organo amministrativo e al Collegio sindacale;
- condurre le attività di verifica programmate e/o a sorpresa, nel rispetto di quanto pianificato e secondo le modalità stabilite dalla normativa (direttamente o per il tramite di auditor

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- qualificati, indipendenti ed in possesso di adeguate conoscenze dei processi e dell'organizzazione della Società);
- verificare, mediante verifiche ispettive o controlli documentali, la fondatezza di eventuali segnalazioni secondo quanto stabilito dalla relativa Procedura;
  - verbalizzare i risultati delle verifiche, comprensivi delle criticità/non conformità rilevate e delle relative raccomandazioni/azioni stabilite, quindi alla comunicazione di detti esiti all'Organo amministrativo ed alle funzioni aziendali interessate;
  - proporre all'Organo amministrativo eventuali modifiche della presente Parte speciale e/o delle procedure richiamate dalla stessa laddove emergano significative violazioni delle regole di condotta ovvero intervengano mutamenti normativi e/o delle attività/dell'organizzazione aziendali.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## Sezione E – REATI AMBIENTALI EX ART. 25 UNDECIES D.LGS. 231/01

### 1. Norme incriminatrici

Tra i reati ambientali previsti dall'art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/01<sup>37</sup> rilevano, considerata la specifica realtà di La Residence, i seguenti:

❖ **Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)**

Il reato in questione si configura quando un soggetto, abusivamente, cagiona una compromissione o un deterioramento significativi: 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese e significative del suolo o del sottosuolo; 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna;

❖ **Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)**

Tale ipotesi di reato si realizza quando un soggetto, abusivamente, cagiona un disastro ambientale, per tale intendendosi:

- l'alterazione irreversibile dell'equilibrio ecosistema;
- l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali;
- l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese esposte a pericolo;

❖ **Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)**

La fattispecie criminosa si configura quando taluno dei comportamenti di cui agli artt. 452 *bis* e *quater* è commesso con colpa (ossia per negligenza, imprudenza, imperizia, inosservanza di leggi, ordini, regolamenti, discipline);


❖ **Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. 152/06)**, con riferimento ad attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento ed intermediazione di rifiuti – pericolosi e non pericolosi –, realizzazione e gestione di discariche – relative a rifiuti pericoli e non pericolosi –, miscelazione di rifiuti, attività svolte in spregio alle autorizzazioni;

❖ **Violazione degli obblighi di comunicazione, tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4, secondo periodo, D.Lgs. 152/06)**, con riferimento alla predisposizione o uso di certificati di analisi di rifiuti che contengono false indicazioni sulla natura, la composizione e sulle caratteristiche chimico – fisiche dei rifiuti;

❖ **Scarico illecito di acque reflue industriali (art. 137 D.lgs. 152/06);**

❖ **Omessa bonifica (art. 257 D.Lgs. 152/06);**

<sup>37</sup> Introdotti tra i "reati 231" dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

❖ **Violazioni relative all'obbligo di cessazione e riduzione delle sostanze lesive (art. 3 comma 6 L. 549/93).**

## **2. Analisi del rischio**

Le aree a rischio ed i processi sensibili con riferimento ai reati di cui sopra sono:

- individuazione e classificazione dei rifiuti;
- gestione dei depositi temporanei;
- individuazione dell'impianto di recupero e/o di smaltimento ove avviare i rifiuti, le attività di avvio e di verifica del corretto smaltimento e recupero;
- gestione della fase di trasporto dei rifiuti verso luoghi di raccolta, smaltimento, recupero o stoccaggio (verifica delle autorizzazioni, compilazione del FIR);
- gestione di eventuali spedizioni all'estero di rifiuti;
- gestione delle acque di scarico e delle acque meteoriche di dilavamento;
- gestione di sostanze o rifiuti pericolosi in forma liquida;
- gestione delle risorse strumentali;
- gestione delle sostanze chimiche e dei farmaci;
- valutazione dei fornitori e gestione dei dati di acquisto;
- gestione delle risorse umane;
- gestione conferimento incarichi e consulenza;
- gestione delle emergenze;
- gestione valutazione del rischio e pianificazione degli interventi di miglioramento;
- gestione delle attività di monitoraggio;
- aggiornamento normativo.

## **3. Funzioni aziendali responsabili/coinvolute e destinatari delle regole di comportamento**

I Destinatari della presente Parte Speciale sono gli Amministratori; i Dirigenti; i Dipendenti e i Collaboratori, interni o esterni, coinvolti in taluna delle attività sensibili individuate nel paragrafo precedente.


## **4. Regole e principi generali di comportamento**

Sono indicati di seguito gli obblighi e i divieti, di carattere generale, che sono tenuti ad osservare i Destinatari, come sopra individuati.

È fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare (direttamente o indirettamente) uno dei reati previsti dall'art. 25 *undecies* del Decreto.

In particolare, i destinatari dovranno, a titolo esemplificativo:

- conoscere e rispettare, con riferimento alla rispettiva attività, le regole ed i principi contenuti nei seguenti documenti:
  - normativa vigente in materia ambientale;

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- CCNL in vigore;
- Codice Etico;
- Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/01;
- tenere, per quanto di rispettiva competenza, comportamenti conformi a quanto previsto nelle procedure interne.


A tutti i Destinatari della presente Sezione, con particolare riferimento alle funzioni responsabili e/o coinvolte nelle attività sensibili, come sopra individuate, è fatto obbligo di:

- considerare sempre prevalente la necessità di tutelare l'ambiente rispetto a qualsiasi considerazione di natura economica;
- contribuire, per quanto di propria competenza, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela dell'ambiente;
- valutare sempre gli effetti della propria condotta in relazione al rischio di danno all'ambiente;
- conformemente alla propria formazione ed esperienza, nonché alle istruzioni e ai mezzi forniti ovvero predisposti dal Datore di Lavoro, non adottare comportamenti imprudenti che potrebbero recare danno all'ambiente;
- utilizzare correttamente i macchinari, i mezzi di trasporto e le attrezzature/risorse di lavoro nonché i dispositivi di sicurezza;
- astenersi dal compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non rientrino nelle proprie mansioni o, comunque, che siano suscettibili di recare danno all'ambiente;
- rispettare la normativa e le procedure aziendali interne al fine della protezione dell'ambiente osservando, altresì, le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro e dai Preposti;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dalla Società;
- segnalare immediatamente al Datore di Lavoro o ad altra figura responsabile (in ragione del sistema di deleghe e procure adottato da La Residence) le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione dell'ambiente, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia ai soggetti responsabili.

La Residence s.r.l. ritiene che la protezione dell'ambiente e il risparmio nell'utilizzo delle materie prime siano un tema centrale delle direttive e della *mission* aziendali (cfr. *supra* par. 2.1).

Le direttive aziendali per la tutela dell'ambiente sono promosse dal vertice aziendale e si ispirano ai seguenti principi:

- impegno alla tutela dell'ambiente e al risparmio di risorse come parte integrante della gestione delle attività aziendali;
- impegno al rispetto della legislazione vigente e degli accordi applicabili;
- privilegio per le azioni preventive, a seguito della valutazione degli aspetti ambientali significativi;
- miglioramento continuo;
- assunzione di responsabilità dell'intera organizzazione aziendale, dal Datore di Lavoro sino al singolo lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze;
- impegno a fornire le risorse umane e strumentali necessarie alla tutela dell'ambiente e gestione degli aspetti ambientali;
- impegno alla formazione e sensibilizzazione dei lavoratori nello svolgimento dei loro compiti in campo ambientale;

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- impegno al coinvolgimento ed alla consultazione dei lavoratori.

Di conseguenza, la Società si impegna a:

- rispettare la normativa vigente in campo ambientale;
- valutare i rischi per l'ambiente e predisporre le opportune misure di prevenzione e protezione;
- approntare strumenti organizzativi per le emergenze, il primo soccorso, la gestione degli appalti;
- organizzare idonee attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- prevedere attività di vigilanza per verificare il corretto rispetto, da parte dei lavoratori, delle procedure e istruzioni impartite in materia di tutela ambientale;
- acquisire, mantenere, aggiornare e rinnovare la documentazione e le certificazioni di legge per garantire la conformità ambientale;
- attuare periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure;
- risolvere tempestivamente eventuali difformità riscontrate.

## 5. Gestione del rischio

Al fine di concretizzare in specifiche regole comportamentali i principi sopra enunciati, riducendo così al minimo il rischio di commissione di uno dei reati *ex art. 25 undecies* D.Lgs. 231/01, La Residence si è dotata dei seguenti presidi:

1. Organigramma aziendale;
2. Sistema di deleghe e procure;
3. Codice Etico;
4. Sistema di Gestione Qualità e Sicurezza redatto secondo gli standard UNI EN ISO 9001:2015 e British Standard OSHAS 18001:2007;
5. Procedura segnalazione illeciti e irregolarità.

### 5.1. Tracciabilità


Ogni operazione relativa ad attività sensibile dev'essere, ove possibile, adeguatamente registrata di modo che il processo di decisione, autorizzazione (anche alla spesa) e svolgimento dell'attività sensibile possa essere verificato *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali (compilazione di specifiche check list e/o modulistica aziendale), conformemente a quanto specificamente previsto dalle procedure richiamate al paragrafo precedente.

### 5.2. Sistema di deleghe e procure

Per quanto attiene al Sistema di deleghe e procure si rinvia a quanto previsto dal par. 5.2 della Sezione A della presente Parte speciale.

### 5.3. Predisposizione dell'organigramma aziendale


La Società ha predisposto un organigramma al cui interno sono individuati i ruoli, le mansioni, le responsabilità e le linee di riporto di ciascuna Funzione.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## 6. Compiti dell'OdV

L'Organismo di vigilanza, al fine di svolgere il proprio ruolo di controllo dell'effettività ed adeguatezza del Modello, ha i seguenti compiti:

- verificare l'efficacia e la completezza delle procedure adottate dalla Società con specifico riferimento alla prevenzione dei reati sopra illustrati ed il loro puntuale rispetto;
- proporre eventuali modifiche/integrazioni;
- effettuare *audit* dei soggetti coinvolti e controlli mirati, anche senza preavviso, circa l'effettività delle procedure, con possibilità di convocazione degli organi sociali (secondo quanto puntualmente disciplinato dallo Statuto dell'OdV, cfr. all.to 2 del MOG);
- verificare la fondatezza di eventuali segnalazioni, secondo le regole operative e assicurando le tutele previste dallo specifico protocollo vigente in materia;
- riportare i risultati dei controlli e delle verifiche al CdA.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## Sezione F – REATI TRIBUTARI EX ART. 25 QUINQUIESDECIES D.LGS. 231/01

### 1. Norme incriminatrici

#### **Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti**

L'art. 2 d.lgs. 74/2000 sanziona le condotte consistenti nell'indicare, nelle dichiarazioni relative alle imposte sui redditi e sul valore aggiunto, elementi passivi fittizi derivanti dall'utilizzazione di fatture ovvero documenti di analoga natura relativi a prestazioni inesistenti (c.d. "false fatture"). In altre parole, il reato è integrato – a prescindere dagli importi di cui si tratta, non essendo previste soglie di punibilità – nel caso di dichiarazione fraudolenta, nella quale si indichino

- fatture oggettivamente inesistenti, cioè riferite ad operazioni in tutto o in parte fittizie ovvero i cui costi risultano gonfiati (in questo secondo caso si parla di sovrapproduzione);
- o fatture soggettivamente inesistenti, in cui il beneficiario o l'emittente indicati nel documento fiscale non sono quelli reali.

Se nella stessa dichiarazione vengono utilizzate più fatture per operazioni inesistenti il reato rimane unico.

L'elemento soggettivo è il dolo specifico, che coincide con la coscienza e volontà di realizzare la condotta tipica al fine di evadere l'imposta sui redditi o sul valore aggiunto.

#### **Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici**


La fattispecie punisce chi presenti una dichiarazione fiscale mendace (relativa all'IVA o all'imposta sui redditi), tramite una serie di condotte ingannatorie di supporto, che possono consistere in falsità; simulazioni (oggettive o soggettive) o in «*altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione*».

Il reato in esame ha carattere residuale rispetto alla fattispecie prevista dall'art. 2 d.lgs. 74/2000. I documenti falsi rilevanti per il reato in esame, in particolare, sono quindi tutti quelli idonei a documentare elementi (positivi e negativi) che concorrono a determinare la base imponibile, i crediti e le ritenute, diversi dalle fatture o documenti ad essi equiparati (es. DDT, scontrini etc.). Per esemplificare, rilevano ai sensi dell'art. 3 d.lgs. 74/2000 i contratti di compravendita recanti dati non veritieri; i documenti giustificativi di crediti d'imposta fittizi etc.

Per espressa previsione legislativa<sup>38</sup>, non costituiscono condotte ingannatorie rilevanti ai sensi dell'art. 3 le semplici violazioni degli obblighi di fatturazione/annotazione degli elementi attivi nella contabilità o la sola indicazione (nelle fatture o in contabilità) di elementi attivi inferiori ai reali. In altri termini, i proventi ottenuti "in nero" non rientrano in questa

<sup>38</sup> V. comma 3 dell'art. 3.



	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

fattispecie, ma le relative condotte saranno semmai punibili ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 74 del 2000 (dichiarazione infedele, sulla quale v. *infra*).

Il mendacio che rileva penalmente può consistere

- nell'indicazione di elementi attivi inferiori a quelli reali
- o di elementi passivi fittizi
- o, ancora, di crediti e ritenute fittizi.

Nel primo caso il contribuente dichiara solo parzialmente gli elementi positivi che incidono sulla base imponibile (es. ricavi, proventi, plusvalenze). Nel secondo caso vengono indicati elementi passivi fittizi, ovvero costi mai sostenuti oppure costi in realtà non idonei a incidere negativamente sulla base imponibile (es. perché non deducibili o non inerenti). Da ultimo, nella terza delle menzionate ipotesi, il contribuente calcola correttamente la base imponibile e, conseguentemente, la somma da versare all'Erario; la falsità si realizza nell'ultima fase, allorquando l'agente attesti crediti di imposta non realmente vantati o documenti falsamente ritenute non subite.

Il fine perseguito dall'agente (contribuente soggetto ad obblighi dichiarativi) deve essere quello di evadere le imposte; la fattispecie è quindi caratterizzata dal dolo specifico.

Perché il fatto descritto abbia rilevanza penale è necessario che siano superate le soglie di punibilità previste dal comma 1, lett. *a* e *b* della disposizione in esame.

### Dichiarazione infedele

La fattispecie di cui all'art. 4 d.lgs. 74/00 punisce chi, sempre al fine di evadere le imposte sui redditi o l'IVA (dolo specifico), dichiara elementi passivi inesistenti o elementi attivi inferiori a quelli effettivi.


A differenza delle fattispecie precedenti (artt. 2 e 3 d.lgs. 74/2000) in questo caso la falsità è il risultato di una semplice menzogna, non accompagnata da nessuna condotta fraudolenta/ingannevole. Il tipico esempio è il "guadagno in nero".

Sotto il profilo degli elementi passivi, rientra nella fattispecie solo l'indicazione di quelli inesistenti, ossia relativi a costi mai sostenuti nella realtà. Non rileva invece l'indebita riduzione dell'imponibile tramite l'indicazione di un costo non deducibile (es. l'imputare al reddito d'impresa le spese sostenute per la ristrutturazione dell'abitazione personale dell'imprenditore<sup>39</sup>).

Sono previste soglie di punibilità al di sotto delle quali il fatto rimane penalmente irrilevante (art. 4, comma 1 lett. *a* e *b* d.lgs. 74/2000).

Affinché la fattispecie assuma rilevanza anche come fonte della responsabilità amministrativa dell'ente, occorre che – alle condizioni previste in generale dagli artt. 5 ss. d.lgs. 231/01 – si accompagnino i seguenti ulteriori presupposti:

<sup>39</sup> Chiaramente, laddove ciò si accompagna ad una fattura/altro documento fiscale falso, la condotta sarà punibile ex art. 2 d.lgs. 74/2000.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- rilevanza transnazionale del reato, che deve essere commesso (anche solo in parte) nel territorio di un altro Stato membro UE;
- la condotta deve essere finalizzata ad evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro.

### **Omessa dichiarazione**

La fattispecie dell'art. 5 d.lgs. 74/00 tutela l'adempimento dell'obbligazione tributaria, punendo chi – al fine di evadere le imposte (dolo specifico) – omette di presentare le dichiarazioni relative all'imposta sui redditi o sul valore aggiunto o la dichiarazione del sostituto d'imposta.

Rilevano solo le omissioni riguardanti le dichiarazioni annuali e sempre che l'imposta evasa sia superiore a centocinquantamila euro.

Affinché la fattispecie assuma rilevanza anche come fonte della responsabilità amministrativa dell'ente, occorre che – alle condizioni previste in generale dagli artt. 5 ss. d.lgs. 231/01 – si accompagnino i seguenti ulteriori presupposti:

- rilevanza transnazionale del reato, che deve essere commesso (anche solo in parte) nel territorio di un altro Stato membro UE;
- la condotta deve essere finalizzata ad evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro.

### **Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti**


L'art. 8 d.lgs. 74/00 si applica chiunque emetta o rilasci fatture (o documenti ad esse equiparati) per operazioni inesistenti, al fine di consentire a terzi di evadere le imposte sui redditi o l'IVA (si tratta quindi di reato a dolo specifico).

La fattispecie è speculare a quella ex art. 2 d.lgs. 74/2000. È punito, infatti, colui che, generando il documento fiscale falso, consente al terzo (autore appunto del reato ex art. 2 d.lgs. 74/2000) di presentare la dichiarazione fraudolenta. Tuttavia, ai fini della consumazione del reato in esame, non è richiesto l'effettivo utilizzo della fattura da parte del terzo. Condizione necessaria e sufficiente ai fini della configurabilità del reato è che la fattura falsa esca dalla sfera di disponibilità dell'emittente.

Laddove l'agente rilasci più fatture per operazioni inesistenti nei confronti dello stesso soggetto risponderà comunque di un solo reato (sebbene integrato da più azioni).

### **Occultamento o distruzione di documenti contabili**

L'art. 10 d.lgs. 231/01 sanziona le condotte di occultamento o distruzione delle scritture contabili o dei documenti di cui è obbligatoria la conservazione, ove da ciò derivi l'impossibilità di ricostruire i crediti o il volume degli affari.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

La rilevanza penale della condotta prescinde da soglie di punibilità e va ravvisata nel *vulnus* che ne deriva per la funzione di accertamento dell'amministrazione: la distruzione o l'occultamento della suindicata documentazione può impedire allo Stato 1) il corretto soddisfacimento della pretesa impositiva; 2) l'accertamento del reato tributario.

Per l'individuazione dell'oggetto materiale della condotta (scritture contabili e documenti di cui è obbligatoria la conservazione) occorre fare riferimento alla normativa fiscale e civilistica<sup>40</sup>.

Se la condotta si sostanzia in più azioni di occultamento/distruzione, il reato rimane unico.

Il fine perseguito deve essere quello di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto o di consentire l'evasione a terzi delle predette imposte; si tratta quindi di fattispecie a dolo specifico.

### **Indebita compensazione**

Il reato (art. 10 *quater* d.lgs. 74/00) punisce i comportamenti diretti ad evitare il pagamento delle imposte attraverso il meccanismo dell'illecita compensazione mediante uso

- i) di crediti non spettanti (comma 1);
- ii) o di crediti inesistenti (comma 2).

La seconda ipotesi ha un'attitudine lesiva maggiore della prima, in quanto l'agente crea artificialmente un credito inesistente al solo fine di evadere l'imposta. Nel primo comma, invece, il reo risulta effettivamente titolare del credito, ma lo porta illecitamente in compensazione con il debito tributario<sup>41</sup>.

Trattasi di fattispecie a dolo generico, per la cui integrazione è sufficiente la coscienza e volontà di corrispondere all'Erario importi inferiori di quelli dovuti per effetto della compensazione indebita.


Affinché il fatto assuma rilevanza per l'ordinamento penale, l'evasione deve essere superiore a cinquantamila euro.

La fattispecie rileva anche come fonte della responsabilità amministrativa dell'ente, solo se – alle condizioni previste in generale dagli artt. 5 ss. d.lgs. 231/01 – si aggiungono i seguenti ulteriori presupposti:

- rilevanza transnazionale del reato, che deve essere commesso (anche solo in parte) nel territorio di un altro Stato membro UE;
- la condotta deve essere finalizzata ad evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro.

<sup>40</sup> Le norme di riferimento sono, in particolare, gli artt. 14 e ss. del D.P.R. n. 600 del 1973 e l'art. 2214 c.c.

<sup>41</sup> Per esemplificare può essere definito «credito non spettante» quello effettivamente vantato, ma di cui il contribuente abbia già chiesto il rimborso nella dichiarazione annuale relativa all'imposta di cui trattasi.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

### **Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte**

La fattispecie (art. 11 d.lgs. 231/01) tutela l'interesse erariale alla percezione dei tributi; interesse pregiudicato dalla dispersione della garanzia patrimoniale del contribuente. Il reato, infatti, punisce chi, al fine di evadere l'imposta sui redditi o sul valore aggiunto o interessi/sanzioni che riguardino tali imposte (dolo specifico),

- i) aliena simulatamente i propri beni;
- ii) compie sugli stessi altri atti fraudolenti<sup>42</sup>

in modo da rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva.

### **2. Analisi del rischio**

L'attività di risk analysis svolta ha portato ad individuare come sensibili rispetto ai reati ex art. 25 *quinqüesdecies* d.lgs. 231/01 le attività indicate di seguito:

- gestione del processo di acquisto e dei rapporti con i fornitori;
- erogazione del servizio e rapporti con gli ospiti/caregiver;
- amministrazione delle risorse finanziarie:
  - ciclo attivo;
  - ciclo passivo;
- processo contabilità:
  - compilazione, tenuta dei documenti contabili;
  - archiviazione dei documenti contabili di cui è obbligatoria la conservazione;
- gestione degli adempimenti fiscali:
  - predisposizione dichiarazioni fiscali;
  - liquidazione delle imposte;
- gestione delle operazioni straordinarie;
- gestione sponsorizzazioni;
- gestione rimborsi spese "di rappresentanza".


### **3. Funzioni aziendali responsabili/coinvolve e destinatari delle regole di comportamento**

I Destinatari della presente Parte Speciale sono gli Amministratori; i Dirigenti; i Dipendenti e i Collaboratori, interni o esterni, coinvolti in taluna delle attività sensibili individuate nel paragrafo precedente.

### **4. Regole e principi generali di comportamento**

I destinatari della presente Parte speciale devono svolgere le attività sensibili – come sopra individuate – conformemente alle leggi vigenti, alle norme generali declinate di seguito e nel Codice etico (cfr. **all.to 1**), nonché alle disposizioni aziendali ed alle specifiche procedure previste a presidio dei rischi di commissione dei reati ex art. 25 *quinqüesdecies* D.Lgs. 231/01.

<sup>42</sup> Ad esempio cessioni di rami d'azienda a società di fatto riconducibile allo stesso soggetto, in cui i beni del ramo ceduto continuano ad essere utilizzati dal cedente.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021


È fatto espresso **divieto** di porre in essere (o collaborare alla realizzazione di) comportamenti tali che integrino (anche solo potenzialmente) le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate.

È fatto **divieto**, in particolare, di:

- effettuare pagamenti/riconoscere utilità nell'interesse della Società in mancanza di adeguata documentazione di supporto, come, a titolo esemplificativo, riconoscere compensi, rimborsi, benefits in favore di Amministratori, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e Partners che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi e dell'incarico attribuito;
- effettuare pagamenti nei confronti di soggetti non coincidenti con le effettive controparti contrattuali;
- emettere fatture per operazioni inesistenti al fine di consentire a terzi di evadere le imposte;
- rappresentare in contabilità situazioni non rispondenti al vero, in particolare, indicando elementi passivi fittizi tramite utilizzo di fatture – o altri documenti aventi analogo valore – per operazioni inesistenti;
- occultare o distruggere documenti contabili;
- compiere operazioni simulate (tra cui, in particolare, alienazioni di beni aziendali) in modo da eludere la procedura di riscossione coattiva del debito fiscale.

I destinatari della presente sezione di Parte speciale **devono**:

- tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando il pieno rispetto delle norme di legge, dei regolamenti, delle procedure interne, nelle attività finalizzate alla formazione del bilancio e di tutte le attività connesse, anche nelle fasi di acquisizione, elaborazione, comunicazione di dati aziendali rilevanti a tal fine;
- selezionare i fornitori sulla base di criteri oggettivi, legati esclusivamente all'interesse della società e non siano influenzati da rapporti personali/favoritismi;
- compiere le necessarie verifiche preventive sulle controparti contrattuali (acquisendo le informazioni disponibili a riprova, in particolare, dell'esistenza e dell'operatività delle società fornitrici e la coerenza tra attività del fornitore e prestazioni offerte/fatturate);
- verificare che i prezzi di acquisto siano in linea con i prezzi di mercato;
- tracciare tutti i passaggi rilevanti del ciclo passivo, controllando la veridicità della relativa documentazione (in particolare che le prestazioni previste dai contratti/fatture coincidano con quelle effettivamente ricevute);
- garantire che le operazioni/transazioni siano autorizzate conformemente a quanto previsto dal Sistema di deleghe e procure o mansionari in vigore;
- custodire in modo ordinato e corretto/controlare le scritture contabili;
- provvedere agli adempimenti di natura fiscale nei termini di legge (presentazione dichiarazioni/pagamento imposte);
- prestare il necessario supporto in occasione di controlli da parte delle Autorità;
- gestire correttamente ed in modo trasparente il processo di alienazione dei beni societari e le operazioni straordinarie.
- verificare e garantire la tempestività ed adeguatezza dei flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## 5. Gestione del rischio

Per tradurre in concrete regole operative i principi di cui sopra e contrastare efficacemente i rischi di commissione dei reati tributari rilevanti ex d.lgs. 231/01, la Società ha adottato i seguenti presidi:

1. Organigramma aziendale;
2. Sistema di deleghe e procure;
3. Codice Etico;
4. Sistema di Gestione Qualità conforme allo standard UNI EN ISO 9001:2015, comprensivo di Manuale e procedure, tra cui in particolare:
  - flussi monetari e finanziari;
  - contabilità;
  - approvvigionamenti e qualifica fornitori;
  - omaggi, donazioni e sponsorizzazioni;
  - conferimento incarichi e consulenze;
  - gestione rapporti con la PA;
5. Procedura segnalazione illeciti e irregolarità.

### 5.1. Tracciabilità

Ogni operazione relativa ad attività sensibile dev'essere, ove possibile, adeguatamente registrata di modo che il processo di decisione, autorizzazione (anche alla spesa) e svolgimento dell'attività sensibile possa essere verificato *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali (compilazione di specifiche check list e/o modulistica aziendale), conformemente a quanto specificamente previsto dalle procedure richiamate al paragrafo precedente.

### 5.2. Sistema di deleghe e procure

Per quanto attiene al Sistema di deleghe e procure si rinvia a quanto previsto dal par. 5.2 della Sezione A della presente Parte speciale.


### 5.3. Predisposizione dell'organigramma aziendale

La Società ha predisposto un organigramma al cui interno sono individuati i ruoli, le mansioni, le responsabilità e le linee di riporto di ciascuna Funzione.


## 6. Compiti dell'OdV

L'Organismo di vigilanza, al fine di svolgere il proprio ruolo di controllo dell'effettività ed adeguatezza del Modello, ha i seguenti compiti:

- verificare l'efficacia e la completezza delle procedure adottate dalla Società con specifico riferimento alla prevenzione dei reati sopra illustrati ed il loro puntuale rispetto;
- proporre eventuali modifiche/integrazioni;


	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- effettuare *audit* dei soggetti coinvolti e controlli mirati, anche senza preavviso, circa l'effettività delle procedure, con possibilità di convocazione degli organi sociali (secondo quanto puntualmente disciplinato dallo Statuto dell'OdV, cfr. all.to 2 del MOG);
- verificare la fondatezza di eventuali segnalazioni, secondo le regole operative e assicurando le tutele previste dallo specifico protocollo vigente in materia;
- riportare i risultati dei controlli e delle verifiche al CdA.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## **CODICE ETICO (allegato 1)**



	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## 1. INTRODUZIONE

L'etica nell'attività imprenditoriale è approccio di fondamentale importanza per il buon funzionamento e la credibilità di una società verso il contesto economico-sociale di riferimento.

La Residence s.r.l. (di seguito anche solo La Residence o Società) intende trasformare in un vantaggio competitivo la conoscenza e l'apprezzamento dei valori etici ai quali si riporta, nella consapevolezza che un'azienda che miri ad essere un punto di riferimento per i servizi socio-assistenziali nel territorio in cui opera non può che ispirare il proprio agire a precisi valori deontologici. Con l'intento di rafforzare il proprio sistema di controllo, di massimizzare l'efficienza della propria organizzazione e di assicurare il pieno rispetto del principio di legalità, la Società ha deciso di adottare un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ex D.Lgs. 231/01 (di seguito, per brevità, Modello o MOG) volto a prevenire la commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, da parte di soggetti apicali o sottoposti, dei reati previsti dal citato D.Lgs. 231/01 (c.d. "**reati presupposto**").

Il presente Codice Etico, allegato al Modello Organizzativo, ne costituisce parte integrante ed essenziale. Tramite esso la Società intende esplicitare, con chiarezza e trasparenza, i principi ed i valori ai quali informa lo svolgimento delle proprie attività.

## 2. AMBITO APPLICATIVO E CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

Dal punto di vista oggettivo il Codice Etico si applica a tutte le attività svolte da La Residence, in qualsiasi Paese la Società si trovi ad operare.


Sotto il profilo soggettivo, il Codice si applica:

- tutti i componenti degli Organi sociali, nonché, più in generale, coloro che svolgono – anche solo di fatto e a prescindere dalla formale attribuzione di cariche o qualifiche – funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società,
- tutti i dipendenti (ed assimilati) oltre che i dirigenti (anche non dipendenti) e coloro che sono muniti di poteri di rappresentanza esterna della Società;

Se espressamente previsto da apposite clausole contrattuali, le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti – anche – per i collaboratori, intermediari commerciali, agenti, consulenti, fornitori e, comunque, per tutti coloro che, a qualunque titolo, stabilmente o temporaneamente, instaurino rapporti o relazioni commerciali o professionali con La Residence.

I principi esplicitati dal Codice etico rappresentano la base valoriale comune della Società, a cui tutti i Destinatari (come sopra individuati) devono inderogabilmente ispirare il proprio agire. Pertanto, La Residence assicurerà la più ampia diffusione, all'interno ed all'esterno dell'azienda, del presente Codice e si asterrà dall'instaurare rapporti di qualsiasi natura con soggetti che manifestino di non voler rispettare la medesima piattaforma valoriale.

**Laddove i Destinatari non rispettino i principi e le regole di condotta espresse dal Codice etico, troveranno applicazione le misure previste dal Sistema disciplinare allegato al Modello organizzativo della Società.**

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

### 3. PRINCIPI E VALORI DI RIFERIMENTO

La Residence informa il proprio operato ai principi e ai valori fondamentali di seguito sintetizzati:

- **legalità:** agire nel rispetto della legge e dei regolamenti vigenti in Italia e nei Paesi nei quali la Società opera oltre che degli *standard* volontari implementati da La Residence;
- **eguaglianza:** equità nell'assistenza fornita agli ospiti oltre nei rapporti con tutti i soggetti coinvolti nelle attività aziendali;
- **centralità del capitale umano:** garantire un ambiente di lavoro sereno, stimolante e rispettoso della dignità, competenze e aspirazioni di ciascuno oltre che in *compliance* con i più elevati *standard* di tutela della **salute e sicurezza** sul lavoro;
- **rispetto dell'ambiente:** attenzione specifica alle tematiche connesse alla tutela dell'ambiente e costante impegno nella ricerca delle migliori tecniche per assicurare la sostenibilità ambientale delle attività svolte;
- **riservatezza:** mantenere la riservatezza nelle informazioni riguardanti gli ospiti, la Società, il suo *know-how*, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori e, più in generale, garantire la confidenzialità delle informazioni apprese in ragione del rapporto lavorativo;
- **trasparenza e tracciabilità:** agire secondo il principio per cui ogni operazione o transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

In nessun caso e per nessun motivo la convinzione di agire dell'interesse della Società giustifica l'adozione, da parte dei Destinatari del Codice etico, di comportamenti che non siano rispettosi delle leggi vigenti e dei principi etici indicati *supra* e meglio specificati nel prosieguo.

#### 3.1. Legalità e compliance

Il principio di legalità – come definito nel precedente paragrafo – costituisce per La Residence un valore imprescindibile, oltre che la base culturale dell'operato della Società.

In nessun caso l'interesse o il vantaggio di La Residence possono giustificare comportamenti devianti rispetto alle normative vigenti.


Tutte le condotte che si pongano in contrasto con il principio di legalità non saranno tollerate né in alcun modo giustificate dalla Società, nemmeno laddove apparentemente vantaggiose per la stessa.

#### 3.2. Centralità e rispetto della persona

La Società promuove il rispetto dell'integrità fisica e morale della persona.

Per quanto riguarda gli ospiti della struttura, tale principio si traduce

- nella tutela la dignità personale e nel rispetto dell'individualità, del grado di autonomia e dei valori dell'utente;
- nell'attenzione alle condizioni di salute non solo fisica ma anche morale, psicologica e relazionale dell'ospite.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

In relazione al personale, dipendente e non, la Società garantisce condizioni di lavoro conformi alle normative vigenti e rispettose della sicurezza, salute e dignità individuale, ripudiando e contrastando ogni forma di abuso e di sfruttamento delle risorse umane e, in particolare, quelle finalizzate:

- allo sfruttamento del lavoro di persone in stato di bisogno e/o di soggezione;
- alla tratta di persone;
- all'acquisto ed all'alienazione di schiavi;
- alla riduzione e/o mantenimento in schiavitù o servitù;
- allo sfruttamento sessuale di minori in qualunque modo realizzato.

È fatto divieto – a chiunque sia in grado di sfruttare la propria posizione gerarchica all'interno della Società – di chiedere, direttamente o indirettamente, ai dipendenti o collaboratori prestazioni, favori personali di qualsiasi natura o qualunque comportamento che violi le prescrizioni del Codice Etico.

La Residence rispetta e sostiene i diritti della persona in conformità alla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 10 dicembre 1948, alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (nota come "Carta di Nizza") e alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo (c.d. "CEDU").

### **3.3. Eguaglianza e pari opportunità**

La Residence rispetta e tutela il principio di eguaglianza come sancito a livello costituzionale (art. 3 Cost.). Pertanto, la Società ripudia ogni forma di discriminazione basata sull'età, sul sesso, sulle abitudini ed inclinazioni sessuali, sullo stato di salute, sulla razza, sull'etnia, sulla nazionalità, sulle opinioni politiche, sulle credenze religiose, sulle appartenenze sindacali e comunque su qualunque altra qualità o convinzione personale.

Nello svolgimento delle diverse attività sociali, i Destinatari del Codice etico, ciascuno per quanto di rispettiva e specifica competenza, devono


- adottare ogni decisione secondo criteri di natura meritocratica,
- operare con imparzialità, assumendo le proprie decisioni con rigore professionale e obiettività, secondo criteri valutativi pre-stabiliti, oggettivi e non discriminatori,
- garantire pari opportunità a tutti in relazione allo svolgimento del rapporto lavorativo e agli avanzamenti di carriera, attribuzione di *benefits*, partecipazione a corsi di aggiornamento o attività formative etc.

### **3.4. Trasparenza e completezza delle informazioni**

La Residence impronta il proprio agire al principio della trasparenza.

Nello svolgimento delle attività lavorative, pertanto, i Destinatari devono fornire informazioni puntuali, complete, comprensibili, accurate e veritiere, così da consentire ai diversi interlocutori di formarsi convinzioni e di assumere decisioni pienamente consapevoli.

Le clausole di contratti e accordi negoziali in generale devono essere chiare e comprensibili, non possono essere omesse informazioni essenziali per il corretto formarsi della volontà della controparte.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

### 3.5. Riservatezza e tutela della privacy

La Residence garantisce la riservatezza dei dati personali (specialmente di quelli sensibili) di cui è in possesso e la puntuale osservanza delle normative vigenti in materia.

In particolare, il trattamento dei dati personali avviene in modo pienamente conforme al Regolamento UE 679/2016.

I Destinatari del Codice sono tenuti a tutelare la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni e dei dati appresi in ragione dell'attività lavorativa. Tale patrimonio conoscitivo appartiene alla Società ed è vietato utilizzarlo, comunicarlo o altrimenti divulgarlo senza previa specifica autorizzazione del Responsabile.

Nell'esercizio delle attività lavorative, ciascuno dei Destinatari, in ragione delle proprie competenze, è tenuto

- ad acquisire e trattare solo i dati personali (specialmente quelli sensibili) strettamente necessari per l'espletamento delle proprie funzioni
- e a conservare tali dati in modo da evitare che soggetti terzi ne possano venire a conoscenza.

Nessuno può trattare i dati personali per finalità diverse da quelle consentite ed espressamente autorizzate né, tantomeno, trarre vantaggi di qualsiasi natura dall'indebito utilizzo o trattamento di informazioni riservate di cui sia in possesso in virtù del rapporto esistente con la Società.

È espressamente vietata ogni azione volta a reperire dati riservati al di fuori delle autorizzazioni ricevute.

### 3.6. Ripudio del terrorismo e dell'eversione dell'ordine democratico e contrasto alla criminalità organizzata

La Residence riconosce come primario il valore della democrazia e ripudia ogni forma di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico.


Le norme di comportamento adottate da La Residence per la selezione del personale, l'affidamento di incarichi e consulenze, la scelta dei fornitori, degli intermediari commerciali, degli agenti, dei *partner* commerciali e, in generale, dei soggetti con i quali intrattenere rapporti/relazioni di qualunque natura sono volte, tra l'altro, ad evitare ogni forma di sostegno e/o di collaborazione con enti, associazioni e/o soggetti in qualunque modo e a qualunque titolo operanti nell'ambito della criminalità organizzata, della criminalità di matrice terroristica o eversiva.

La Società evita accuratamente di entrare in rapporti di affari, commerciali, economici con terzi dei quali sia accertata o anche solo ragionevolmente supposta la partecipazione ad attività delittuose o di terrorismo.

## 4. REGOLE DI COMPORTAMENTO

### 4.1. Gestione e documentazione delle attività

Tutte le azioni di La Residence s.r.l. (in particolare quelle ricomprese tra le c.d. "attività sensibili") devono essere adeguatamente tracciate, deve cioè risultare verificabile *ex post* il relativo processo decisionale, autorizzativo ed esecutivo.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## 4.2. Rapporti con le risorse umane

La Residence ritiene che la valorizzazione del proprio capitale umano e sociale sia elemento fondamentale ed imprescindibile per la propria esistenza e per il raggiungimento dei propri obiettivi. La Società, pertanto, agisce al fine di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca con le proprie risorse umane.

Il personale, anche dirigenziale, è selezionato sulla base di criteri oggettivi legati alla rispondenza del profilo professionale alle esigenze della struttura, osservando comunque il principio di pari opportunità ed evitando illeciti favoritismi e qualsiasi forma di clientelismo.

Nei rapporti di lavoro e di collaborazione (di qualsiasi natura essi siano), sono pienamente rispettati i diritti dei lavoratori e viene incentivata e favorita la crescita professionale di ciascuno tramite appositi programmi formativi (v. *infra* par. 4.2.1).

Non sono ammessi comportamenti che, anche indirettamente, possano integrare gli estremi dei delitti contro la personalità individuale richiamati dall'art. 25 *quinquies* D.Lgs. 231/01 (v. anche *supra* par. 3.2).

Vengono incentivati lo spirito di squadra e la collaborazione reciproca, pur nel rispetto della personalità, delle capacità e attitudini di ogni individuo. Inoltre, non sono in alcun modo tollerate forme di pregiudizio, intimidazioni, illeciti condizionamenti.

Eventuali sistemi premiali adottati da La Residence devono essere basati su criteri di obiettività, ragionevolezza e meritocrazia.

### 4.2.1. Professionalità e miglioramento continuo

La Residence garantisce la professionalità delle prestazioni offerte; valore perseguito tramite la tutela e la valorizzazione delle capacità professionali, delle inclinazioni e delle aspirazioni di ciascuno dei propri dipendenti, collaboratori, intermediari finanziari, agenti, consulenti e, in generale, di tutti i soggetti che, a qualunque titolo, direttamente o indirettamente, agiscano in nome e per conto della Società.


Tutti i Destinatari svolgono le proprie mansioni in modo diligente, responsabile e professionale.

La Residence si adopera per migliorare e accrescere il patrimonio e le competenze possedute da ciascun dipendente nel contesto organizzativo della Società e offre pari opportunità di crescita a tutti, senza alcuna discriminazione basata su fattori quali sesso, età, religione, origini etniche e geografiche, orientamento sessuale, politico o sindacale.

Pertanto, La Residence, per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, forma, retribuisce e, in generale, gestisce le risorse umane sulla base di criteri di merito e di competenza, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva.

Le iniziative formative saranno finalizzate anche a favorire la conoscenza e l'effettiva comprensione, da parte dei dipendenti, dei principi e delle norme di comportamento previsti dal Codice Etico.

La Società, inoltre, promuove attività di formazione, informazione e addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

#### **4.2.2. Conformità alle norme sull'immigrazione**

La Residence esige l'assoluta conformità alle leggi sull'immigrazione, senza alcuna eccezione. In occasione del processo di selezione del personale, qualora si tratti di valutare l'assunzione di soggetti stranieri (in particolare, cittadini di Paesi extra europei), La Residence deve assicurarsi che il soggetto sia in possesso di regolare permesso di soggiorno e/o documento equipollente.

I casi di dipendenti che lavorano o viaggiano senza disporre di un visto di ingresso, permesso di soggiorno e/o documento equipollente sono inaccettabili.

Fornire false informazioni per il rilascio dei documenti di soggiorno è un reato che può comportare l'avvio di un procedimento penale e la negazione di ulteriori visti o permessi di soggiorno.

#### **4.2.3. Protezione e corretto uso delle risorse aziendali**

Ogni dipendente (a prescindere dalla tipologia contrattuale impiegata) deve proteggere le risorse aziendali dal rischio di perdita, furto o danneggiamento.

I casi sospetti di furto, frode o uso improprio delle risorse aziendali devono essere segnalati al superiore gerarchico e/o al Datore di Lavoro, secondo il Sistema di deleghe e procure in essere.

Le risorse aziendali possono essere utilizzate unicamente secondo quanto previsto da procedure aziendali e/o secondo le direttive specifiche del Datore di lavoro.

Non è consentito vendere, dare in prestito, cedere a titolo gratuito o smaltire le risorse aziendali senza previa autorizzazione della Funzione a ciò legittimata (cfr. Sistema di deleghe e procure).

#### **4.3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (di seguito, per brevità, anche PA), La Residence garantisce che tutti i contatti intrattenuti e gli accordi conclusi siano improntati alla massima trasparenza, correttezza e legalità.


In generale, nei rapporti con funzionari pubblici è fatto assoluto divieto di tenere comportamenti che, direttamente o indirettamente, possano influenzare in modo non corretto la decisione della controparte.

In particolare, non è consentito proporre denaro o altre utilità (es. opportunità di impiego e/o commerciali) che possano avvantaggiare, anche indirettamente, dipendenti della PA o soggetti agli stessi legati da vicoli parentali o da particolari relazioni affettive.

Per quanto attiene agli omaggi ed alle forme di liberalità nei confronti di soggetti pubblici si rinvia a quanto meglio specificato nel successivo paragrafo "Regalie, omaggi, benefici" del presente Codice etico.

A tal fine, La Residence eviterà, per quanto possibile, di affidare ad un'unica persona fisica l'intero processo relativo alla gestione dei rapporti con la PA, ad esempio, in occasione di

- partecipazione a bandi, gare e procedure di accreditamento,
- ispezioni, verifiche,
- richieste/rinnovi di autorizzazioni, concessioni o licenze.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

La Società infatti ritiene che la pluralità di soggetti e funzioni coinvolte nel gestire i rapporti con la PA consenta di minimizzare il rischio che si instaurino relazioni interpersonali non coerenti con i principi etici cui la Società si ispira.

Il potere di intrattenere rapporti con la Pubblica amministrazione per conto di La Residence deve essere formalmente attribuito mediante apposita delega o procura.

Qualora la Società si avvalga di un consulente esterno per essere rappresentata o ricevere assistenza tecnico-amministrativa nei rapporti verso la PA, tali soggetti dovranno rispettare le direttive impartite – in materia – ai dipendenti di La Residence.

Nella scelta dei consulenti, la Società privilegia i criteri di professionalità e correttezza, valutando con estrema attenzione e cautela l'instaurazione di rapporti di collaborazione con quei soggetti che abbiano avuto, in precedenza, un rapporto di dipendenza con la PA o siano legati da rapporti di parentela o coniugio con funzionari pubblici.

Tutte le richieste di erogazioni, comunque denominate, rivolte ad organismi pubblici, nazionali o europei, sono avanzate nel rispetto delle norme applicabili e, in particolare, del principio della separazione dei compiti, della registrazione e della tracciabilità. Una volta erogati/concessi, i finanziamenti pubblici possono essere utilizzati esclusivamente per gli scopi per cui sono stati richiesti ed elargiti.

#### **4.4. Rapporti con gli utenti**

La Residence orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela delle aspettative dei propri ospiti, famigliari e *care giver*, prestando altresì particolare attenzione alle richieste che possono favorire il (o contribuire al) miglioramento della qualità dei servizi forniti e della soddisfazione della propria clientela.


In generale, nei rapporti con l'utenza, La Residence assicura chiarezza, correttezza, diligenza e professionalità nell'erogazione dei servizi offerti e, in generale, negli adempimenti/obblighi contrattuali assunti.

#### **4.5. Rapporti con i fornitori**

Le relazioni con i fornitori (ivi compresi i rapporti di natura finanziaria e di consulenza) sono sottoposte – laddove contrattualmente previsto – ai principi contenuti in questo Codice Etico e alle procedure aziendali e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte di La Residence. La qualificazione e selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere determinate da valutazioni obiettive, basate sulla qualità, sul prezzo, sulla tempestività della fornitura o su altri criteri comunque di natura oggettiva.

In nessun caso un fornitore potrà essere preferito ad un altro in ragione di rapporti personali, favoritismi o vantaggi diversi da quelli dell'esclusivo interesse e beneficio della Società.

I fornitori di macchinari ed attrezzature dovranno essere selezionati anche sulla base della rispondenza delle forniture al rispetto della normativa in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro.

	<b>Titolo</b>	<b>Rev.</b>	<b>Data approvazione</b>
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

Le forniture di dispositivi di protezione individuale (DPI) e comunque dei dispositivi generali di sicurezza e prevenzione devono essere conformi agli obblighi in materia di certificazione e idoneità, generale e specifica, in relazione all'uso previsto.

Prima dell'affidamento a terzi di attività da svolgersi all'interno della Società, nell'ambito di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, deve essere verificata la idoneità tecnico-professionale del terzo, dando quindi seguito agli specifici obblighi di legge in materia di sicurezza ed igiene del lavoro (cfr., in particolare, art. 26 D.Lgs. 81/08).

La Residence si impegna a rispettare eventuali diritti di proprietà industriale detenuti da fornitori e progettisti su materiali, beni, progetti utilizzati dalla Società per l'esercizio delle proprie attività.

#### **4.6. Rapporti con la concorrenza**

La Residence crede nella libera concorrenza ed informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premiano il merito, la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

Tutti i Destinatari devono tenere comportamenti corretti nella gestione degli affari di interesse della Società.

Raccogliere il maggior numero di informazioni sulla concorrenza è necessario al fine di assicurare buoni livelli di competitività. Tuttavia, tutti i Destinatari devono farlo senza violare la legge e/o venir meno agli obblighi contrattuali assunti. La raccolta di informazioni già di dominio pubblico è sempre ammissibile; al contrario, è vietato ottenere informazioni riservate comunicando direttamente con la concorrenza. La Residence ammette la possibilità di acquisire informazioni da ex-dipendenti di aziende concorrenti, purché le stesse non riguardino segreti commerciali o, comunque, siano informazioni protette da leggi o accordi di riservatezza.

La Società garantisce la conformità alle leggi antitrust/sulla concorrenza e redditività dell'azienda.

#### **4.7. Rapporti con l'Amministrazione della giustizia**

La Residence crede fermamente nell'alto valore della giustizia ed informa il proprio agire al rigoroso rispetto del principio di legalità e a criteri di onestà, correttezza e trasparenza.

È espressamente vietato indurre taluno, con qualunque mezzo, a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci nell'ambito di procedimenti (civili, penali, amministrativi, tributari) che dovessero coinvolgere (attivamente o passivamente) la Società.


#### **4.8. Regalie, omaggi e benefici**

##### **4.8.1. Offerta di omaggi**

La Residence non ammette alcuna forma di regalo, omaggio o beneficio che non risulti ascrivibile alle normali pratiche commerciali o di cortesia, o possa comunque influenzare la volontà del ricevente inducendolo a concedere trattamenti di favore per la Società.

È vietata qualsiasi dazione di denaro, altre utilità, regalie a funzionari pubblici, italiani o esteri, o a soggetti loro legati da particolari vincoli famigliari o affettivi, finalizzata a influenzarne l'indipendenza



	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

di giudizio (o che possa comunque portare ad un tale risultato a prescindere dalla finalità perseguita dall'agente).

Eventuali omaggi offerti a terzi devono essere esclusivamente di modico valore, debitamente documentati e autorizzati dal responsabile di funzione a ciò appositamente preposto secondo il Sistema di deleghe e procure adottato dalla Società.

#### 4.8.2. Accettazione di omaggi

La Residence vieta a tutti i dipendenti (e assimilati) di chiedere, sollecitare o accettare denaro, regali, omaggi o qualsiasi altro beneficio non di modico valore in cambio della preferenza accordata ad un collaboratore, intermediario commerciale, agente, consulente o fornitore.

È consentita solo l'accettazione di omaggi simbolici mirati unicamente ad instaurare o a consolidare buoni rapporti di affari/commerciali.

I dipendenti (e assimilati) che ricevono regali, omaggi o altri benefici non di modico valore o ricevono sollecitazione ad erogare regali, omaggi o benefici non di modico valore devono darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/01, che si coordinerà con l'Organo amministrativo per gli opportuni provvedimenti.

## 5. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

### 5.1. Salute, igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro


La Residence garantisce elevati *standard* di tutela della salute e sicurezza dei dipendenti (e assimilati), operando in modo tale da garantire l'integrità fisica e morale dei lavoratori, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia.

A tal fine, la Società programma e realizza tutte le azioni, anche formative, necessarie ed opportune. Ciascun dipendente è tenuto a contribuire alla tutela dell'igiene e della sicurezza dei luoghi di lavoro, astenendosi da comportamenti pericolosi per la propria o l'altrui incolumità.

La Residence valuta i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente in materia e tenendo in debito conto le indicazioni delle pertinenti Linee guida.

Ogni decisione aziendale, di ogni tipo e livello, in materia di sicurezza e salute del lavoro, deve tenere conto dei seguenti principi e criteri fondamentali:

- evitare/minimizzare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo in modo da attenuare le attività a carattere monotono e ripetitivo, riducendone gli impatti sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che lo è meno;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

La Società programma la prevenzione degli infortuni, mirando ad un complesso organizzativo e gestionale che tenda al miglioramento costante degli *standard* di tutela della salubrità e della sicurezza sul lavoro.

I Destinatari del presente Codice Etico, ed in particolare i Responsabili di funzione in materia di sicurezza, contribuiscono al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi, fatti salvi gli obblighi e le responsabilità individuali ai sensi delle disposizioni di legge applicabili in materia.

Nell'ambito delle attività aziendali, i dipendenti devono astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti.

## **5.2. Tutela dell'ambiente**

L'ambiente è un bene di indiscusso rilievo, che La Residence vuole contribuire a salvaguardare.

A tal fine, la Società impiega responsabilmente le risorse di cui dispone, assumendo come scopo primario delle proprie attività lo sviluppo ecosostenibile ed una gestione del lavoro idonea a ridurre quanto più possibile gli impatti avversi sull'ambiente. La Società, pertanto, organizza il lavoro ricercando un equilibrio tra le esigenze economiche e le istanze di tutela dell'ambiente, nel rispetto della normativa applicabile.

La Residence presta altresì la massima cooperazione alle Autorità pubbliche preposte alla verifica, alla sorveglianza e alla tutela dell'ambiente.

I Destinatari del presente Codice Etico contribuiscono, nello svolgimento dell'attività lavorativa (ivi compresa la gestione dei rifiuti), alla salvaguardia dell'ambiente ed al rispetto della normativa vigente in materia, oltre che delle pertinenti procedure interne.


## **6. LIBRI CONTABILI E REGISTRI SOCIETARI**

La Residence registra in modo accurato e completo le attività e le operazioni aziendali, onde attuare la massima trasparenza contabile ed evitare che compaiano poste false, fuorvianti e/o ingannevoli. L'attività amministrativa e contabile è attuata mediante l'utilizzo di strumenti e procedure informatiche che ne ottimizzano efficienza, correttezza, completezza e corrispondenza ai principi contabili. Le modalità di gestione dell'attività amministrativo-contabile adottate da La Residence favoriscono altresì i necessari controlli e verifiche sulla legittimità, coerenza e congruità del processo di decisione, autorizzazione, svolgimento delle azioni ed operazioni aziendali.

La Società ritiene che la correttezza dei bilanci aziendali sia un valore fondamentale e si adopera, a tutti i livelli della propria struttura organizzativa, affinché le informazioni fornite siano corrette e veritiere per quanto concerne le attività, i beni e le operazioni aziendali. La Società presta la massima collaborazione agli organi competenti alla verifica e al controllo dei documenti contabili e fiscali.

## **7. CONDOTTA SOCIETARIA**

La Residence ritiene che debba essere sempre perseguita una condotta societaria rispettosa, sia formalmente sia sostanzialmente, della normativa di legge.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

È protetta la libera determinazione assembleare, viene adottata una condotta trasparente ed affidabile, anche nei confronti dei creditori, viene tutelata l'integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili; l'atteggiamento aziendale è improntato alla massima collaborazione con le Autorità preposte a controlli e/o verifiche.

Nello svolgimento delle attività aziendali o che abbiano comunque un effetto, anche indiretto sulle medesime, i Destinatari del presente Codice Etico dovranno evitare qualsiasi forma di associazione la quale possa essere in qualsivoglia modo funzionale alla commissione di un fatto di reato.

La Residence si impegna a garantire la diffusione di informative al pubblico complete, accurate e tempestive. La Società ha la responsabilità di comunicare efficacemente e apertamente con i soci e altri parti interessate per fornire un quadro realistico della situazione finanziaria aziendali e dei risultati d'esercizio.

## 8. CONFLITTI DI INTERESSI

I Destinatari del Code Etico devono evitare tutte le situazioni ed attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi tra le attività economiche personali e le mansioni ricoperte all'interno della struttura di appartenenza.

Rientrano nel concetto di "conflitto di interessi" tutte quelle situazioni in cui il Destinatario, anche in ragione di rapporti familiari, affettivi e/o di affari, sia portatore di interessi contrastanti con quelli di La Residence o comunque tali da condizionarne, realmente o apparentemente, la capacità di operare in modo imparziale ed obiettivo, nell'esclusivo interesse della Società.


A titolo meramente esemplificativo, possono costituire conflitto di interesse:

- avere interessi economici e finanziari personali con fornitori o concorrenti della Società;
- prestare attività lavorative (non connesse con incarichi affidati da La Residence) presso fornitori o concorrenti;
- accettare denaro, regalie di non modico valore (cfr. *supra*) o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in affari con La Residence.

Per contrastare il verificarsi di simili situazioni, La Residence ha adottato le seguenti norme di comportamento:

- i soci, gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti (e assimilati) sono tenuti ad evitare di porsi in situazioni che possano generare un conflitto, reale o potenziale, tra gli interessi personali e le responsabilità assunte nei confronti della Società in ragione del ruolo svolto, della funzione ricoperta, delle mansioni ovvero degli incarichi assegnati;
- qualora ciò si verifichi, i Destinatari sono tenuti a darne immediata comunicazione al diretto superiore gerarchico o, comunque al responsabile di funzione e/o dell'unità organizzativa con la quale collaborano e/o all'Organismo di vigilanza con i canali e secondo le modalità previsti per i flussi informativi.

È in ogni caso vietato strumentalizzare la propria posizione funzionale e/o le informazioni acquisite in ragione della stessa al fine di avvantaggiare sé o altri in contrasto con gli interessi di La Residence.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## 9. DISPOSIZIONI ATTUATIVE E FINALI

### 9.1. Compiti e responsabilità dell'Organo amministrativo

La adozione e la concreta attuazione del Codice Etico competono all'Organo amministrativo, il quale, in particolare, è tenuto a:

- garantire la coerenza delle politiche e delle procedure interne con i principi e con le norme di comportamento dettate dal Codice Etico, intervenendo laddove si evidenzino contrasti;
- favorire le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza circa il mancato rispetto del Codice Etico, disponendo l'attivazione di adeguati canali comunicativi;
- assumere, eventualmente su impulso dell'Organismo di Vigilanza, le necessarie iniziative, anche sotto il profilo disciplinare, ove siano accertate violazioni del Codice Etico.

### 9.2. Doveri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di vigilanza (di seguito, per brevità, OdV) ha il compito di vigilare sul rispetto, sull'adeguatezza e sul livello di aggiornamento del Codice Etico.

In particolare, l'OdV deve:


- verificare le segnalazioni di violazione del presente Codice, proponendo (eventualmente) al vertice societario l'adozione di opportuni provvedimenti disciplinari;
- svolgere autonome attività di verifica dell'effettiva attuazione e dell'adeguatezza del Codice Etico;
- proporre al CdA le modifiche del Codice Etico ritenute opportune/necessarie al fine di garantirne l'efficacia ed effettività;
- esaminare le proposte di modifica delle politiche e delle procedure aziendali eventualmente formulate dall'Organo amministrativo al fine di garantire la coerenza del sistema interno con i principi e con le norme dettate dal Codice Etico;
- formulare pareri, su richiesta dei Destinatari, in caso di dubbio sulla liceità di determinati comportamenti, sul loro disvalore etico ovvero sulla loro contrarietà al Codice.

### 9.3. Responsabilità dei dirigenti e dipendenti

Tutti i Destinatari si impegnano a rispettare le disposizioni del presente Codice (cfr. *supra* par. 2), consapevoli delle conseguenze che discendono dalle condotte difformi rispetto ai principi etici ivi espressi.

La Residence, inoltre, esige (compatibilmente con la legislazione vigente e con le norme della contrattazione collettiva di lavoro applicabile) che tutti dipendenti – in particolare coloro che ricoprono incarichi manageriali/dirigenziali – contribuiscano a prevenire o far cessare eventuali comportamenti illeciti tenuti da altri.

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di segnalare all'OdV e/o al proprio superiore ogni violazione


	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- di legge,
- del Modello organizzativo, delle procedure e protocolli dallo stesso richiamati,
- dei documenti afferenti ai Sistemi di gestione in essere
- o del presente Codice,


secondo le modalità e con le garanzie descritte dalla Procedura segnalazione di illeciti ed irregolarità. In particolare, coloro che effettuano segnalazioni sono garantiti contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. A tale fine è assicurata la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e/o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede (come meglio specificato dall'apposita procedura aziendale in materia di segnalazioni).

La mancata segnalazione costituisce inosservanza del dovere di fedeltà e diligenza che il lavoratore è tenuto a rispettare ai sensi dell'art. 2104 c.c.

Le reticenze e le condotte non collaborative ostacolano la lotta di La Residence contro i comportamenti scorretti, esponendola a gravi rischi che possono ripercuotersi gravemente sulla Società stessa e sul perseguimento degli obiettivi che si pone.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## **STATUTO DELL'ODV (allegato 2)**

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

### Art. 1

Il CdA della Società provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera che ne determina la composizione e la durata in carica. Quest'ultima, salvo diversa previsione debitamente motivata, è pari ad un anno, tacitamente rinnovabile, salvo disdetta da comunicarsi con almeno trenta giorni di preavviso.

È altresì rimessa all'Organo amministrativo la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante apposita determinazione, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

Il CdA, su proposta dell'OdV, provvede ad assegnare un idoneo *budget* di cui l'OdV stesso può disporre liberamente (salvo l'obbligo di rendicontazione su base annuale).

L'OdV ha la facoltà di richiedere all'Organo dirigente un aumento del *budget*, motivando per iscritto le esigenze eccezionali che giustificano tale richiesta.

### Art. 2

L'Organismo di Vigilanza della Società ha natura monocratica ovvero collegiale.

In questo secondo caso, l'OdV elegge il proprio Presidente, laddove non vi abbia già provveduto il CdA con la delibera di nomina.

In ogni caso la composizione e le caratteristiche dell'OdV sono tali da garantirne l'indipendenza, l'autonomia, la professionalità e la continuità di azione.


Al fine di rispettare tali requisiti, oltre a quanto previsto in proposito dalla Parte generale del Modello organizzativo, occorre attenersi a quanto di seguito specificato:

- il componente monocratico dell'OdV (ovvero il Presidente dello stesso) deve essere un professionista esterno alla Società dotato di specifiche e comprovate competenze in campo giuridico, con precipuo riferimento al diritto penale;
- gli eventuali membri ulteriori dell'OdV vanno invece individuati in professionisti in possesso di comprovata esperienza e adeguate competenze tecnico-specialistiche negli ambiti specifici considerati nella Parte speciale del Modello;
- resta ferma la possibilità per la Società di nominare, in caso di composizione collegiale dell'OdV, un membro interno<sup>43</sup>, il quale – in qualità di componente dell'OdV e nello svolgimento delle funzioni che si riconnettono a tale qualità – non è sottoposto al potere gerarchico e disciplinare degli organi e delle funzioni societarie sovraordinate. Ove sia nominato anche un componente interno alla Società, andranno preferiti, ove possibile, soggetti che non siano responsabili dei processi individuati come sensibili.

### Art. 3

Ai fini della valutazione del requisito di indipendenza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, il componente/i componenti dell'Organismo:

<sup>43</sup> In proposito, infatti, le Linee guida di Confindustria per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo – Parte generale, 2014, specificano (a p. 58) che nel caso di composizione collegiale mista dell'OdV (ossia della compresenza di soggetti esterni ed interni alla Società) il requisito dell'indipendenza va valutato con riferimento all'Organismo nella sua globalità.


	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- non dovranno trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- non dovranno rivestire incarichi esecutivi o delegati nell'Organo amministrativo della Società;
- non dovranno svolgere funzioni operative all'interno della Società (ad eccezione di un eventuale membro interno dell'OdV collegiale a composizione mista);
- non dovranno intrattenere significativi rapporti di affari con la Società, con società controllanti o con società da questa controllate, ad essa collegate o sottoposte a comune controllo, salvo il rapporto di lavoro subordinato, né intrattenere significativi rapporti di affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- non dovranno far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi o dell'azionista o di uno degli azionisti del gruppo di controllo, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- non dovranno risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni superiori al 2% del capitale con diritto di voto della Società, né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto o per effetto l'esercizio del controllo sulla Società;
- non dovranno essere stati condannati (anche con sentenza di primo grado ovvero di patteggiamento ex art. 444 c.p.p.) per reati presupposto ovvero essere sottoposti ad indagine per reati di cui il Modello mira la prevenzione o per altri reati ritenuti dall'Organo dirigente gravi e incompatibili con il ruolo e le funzioni di OdV; in tutti questi casi, comunque, il CdA – sentito l'interessato e con il parere favorevole degli (eventuali) altri membri dell'OdV – può decidere, con adeguata motivazione, di procedere comunque alla nomina ovvero di non procedere alla sostituzione del componente che versi nelle anzidette condizioni mantenendolo nell'incarico fino che il processo non sia definito con provvedimento irrevocabile;
- non dovranno essere (o esser stati) sottoposti a taluna delle misure di prevenzione previste dal D.Lgs. 159/2011 (Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136), salvi gli effetti di un'eventuale riabilitazione;
- non dovranno avere (o aver avuto) un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina a componente dell'Organismo di Vigilanza;
- non dovranno trovarsi in situazioni di conflitto di interesse, anche soltanto potenziale, con la Società o con società controllate che possano compromettere l'indipendenza dell'OdV.

#### **Art. 4**

Il componente/i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, all'atto della nomina e, successivamente, con cadenza annuale, una dichiarazione attestante il possesso (o il



	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

permanere) del requisito di indipendenza di cui al precedente art. 3 e, comunque, a comunicare immediatamente al CdA (e allo stesso OdV, se costituito in forma collegiale) l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Ha valore equipollente alla suddetta attestazione scritta la dichiarazione dell'assenza delle situazioni di cui all'articolo precedente, formalmente rilasciata dal componente/dai componenti dell'OdV in occasione della nomina/rinnovo dell'OdV e/o della presentazione della relazione annuale all'Organo dirigente.

#### **Art. 5**

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dall'eventuale sostituzione dell'Organo amministrativo che lo ha nominato.

Tale principio non si applica allorché la predetta sostituzione dipenda dalla commissione di reati che abbiano generato (o possano generare) la responsabilità della Società e/o degli Amministratori, nel qual caso il neo-eletto Organo amministrativo può provvedere a rideterminare la composizione dell'Organismo di Vigilanza della Società.

#### **Art. 6**

Rappresentano cause di decadenza automatica dalla carica di componente dell'OdV: i) le ipotesi di incompatibilità di cui al precedente art. 3, ii) la sopravvenuta incapacità, iii) la morte.

#### **Art. 7**

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, il componente/i componenti dell'OdV non possono essere revocati, prima della scadenza del mandato ricevuto, se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa:


- un grave inadempimento dei propri doveri, come, ad esempio, il mancato assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza, la sua prolungata inattività, la reiterata o grave violazione degli obblighi e dei tempi di *reporting* dell'OdV nei confronti degli organi sociali (cfr. art. 13), la mancata partecipazione (senza giustificato motivo) di uno dei componenti dell'OdV collegiale a più di due riunioni consecutive dell'OdV;
- una sentenza di condanna ovvero di applicazione della pena su richiesta delle parti o un decreto penale di condanna divenuto esecutivo nei confronti dell'Azienda per uno dei reati previsti nel Decreto, qualora dagli atti risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti dal Modello organizzativo.

#### **Art. 8**

Il componente dell'OdV monocratico deve informare tempestivamente (laddove possibile) l'organo amministrativo circa il sopravvenire di una delle ipotesi che rendano necessario nominare un nuovo OdV. In tal caso, il CdA provvede quanto prima a deliberare la nomina del nuovo Organismo di vigilanza.

#### **Art. 9**

Qualora l'OdV abbia natura plurisoggettiva e si verificano cause di revoca, decadenza o dimissioni di uno o più dei componenti dell'Organismo, spetta all'organo amministrativo della Società assumere

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

le conseguenti decisioni, stabilendo, in particolare, se sostituire il membro dell'OdV ovvero deliberare una modifica alla composizione dello stesso.

Nell'ipotesi in cui l'OdV sia costituito in forma collegiale, in caso di dimissioni o decadenza automatica di un membro effettivo dell'OdV, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al CdA, il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

È fatto obbligo al Presidente ovvero al membro effettivo più anziano di comunicare tempestivamente all'organo amministrativo il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'OdV.


Sempre se costituito in forma collegiale, l'Organismo si intende decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei suoi componenti. In tal caso, il CdA provvede a nominare un nuovo OdV.

Qualora si provveda alla sostituzione, non dell'intero Organismo, ma solo di uno o più membri dello stesso (per dimissioni, decadenza automatica o revoca), la scadenza del mandato dei nuovi nominati coincide con quella dei componenti già in carica.

#### **Art. 10**

Le attività ed il funzionamento concreto dell'OdV, laddove costituito in forma collegiale, si basano sui seguenti principi operativi:

- l'Organismo determina in piena autonomia il calendario delle proprie riunioni/attività, nel rispetto della periodicità prevista dall'art. 11 del presente Statuto;
- l'OdV è presieduto dal Presidente, il quale stabilisce gli ordini del giorno ed il luogo delle sedute. In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito dal segretario, laddove nominato, o dal membro più anziano di età;
- l'Organismo è convocato dal Presidente o in mancanza, quando ritenuto opportuno, anche da un suo membro;
- la convocazione può essere deliberata in occasione delle varie riunioni dell'OdV ovvero effettuata a mezzo telefax o e-mail;
- la convocazione dovrà avvenire con almeno sette giorni di preavviso, salvo casi di urgenza;
- le sedute potranno svolgersi per video o tele conferenza, ovvero con altri mezzi di comunicazione a distanza;
- per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- le decisioni vengono assunte a maggioranza assoluta dei voti; in caso di parità, prevale il voto del Presidente;
- le funzioni di segretario possono essere attribuite dall'Organismo ad un suo membro;
- il segretario, se nominato, ovvero il membro di volta in volta designato dal Presidente redige il verbale di ciascuna seduta;

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- l'OdV può delegare a ciascuno dei suoi componenti determinate attività, sul cui svolgimento ed esiti il delegato è tenuto a riferire all'Organismo nel suo complesso, al più tardi, in occasione della prima riunione successiva.

Tali principi, in quanto compatibili, valgono anche per le attività ed il funzionamento dell'OdV monocratico.

Laddove ritenuto opportuno, l'OdV può disciplinare con specifico regolamento le regole del proprio funzionamento sulla base dei suindicati principi generali. Tale regolamento deve essere approvato dall'OdV in piena autonomia (ed all'unanimità nel caso in cui l'OdV abbia natura plurisoggettiva).

#### **Art. 11**

L'OdV effettua accessi presso la Società almeno una volta ogni quattro mesi, fatte salve situazioni di emergenza.

Di ogni riunione/attività dev'essere redatto apposito verbale, debitamente sottoscritto, che sarà archiviato nel libro delle riunioni dell'OdV.

L'OdV ha la facoltà di convocare altri soggetti alle proprie riunioni. Le funzioni aziendali sono tenute a prestare la massima collaborazione in tal senso e possono disattendere le riunioni dell'OdV, alle quali siano state invitate, unicamente a fronte di giustificati motivi.

#### **Art. 12**


L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi, di intervento modificativi della struttura aziendale ovvero sanzionatori nei confronti di dipendenti, organi sociali, collaboratori esterni o *partner*.

Tali poteri sono demandati ai competenti organi societari ed il loro esercizio può essere sollecitato dall'OdV.

#### **Art. 13**

L'OdV ha il dovere di informare:

- immediatamente il CdA e il Collegio Sindacale circa
  - eventuali gravi violazioni o criticità rilevanti individuate durante le attività di vigilanza,
  - l'esigenza di modifiche urgenti al Modello in funzione di intervenuti cambiamenti della normativa di riferimento, di mutamenti delle attività aziendali, di gravi violazioni segnalate e/o emerse dalle attività di controllo,
  - la necessità di aggiornamenti dei processi aziendali sensibili;
- il Presidente del CdA, in ogni caso di emergenza, mediante la presentazione di note scritte e di dettagliate evidenze in merito alle attività in corso relative al controllo ed alla prevenzione dei rischi;
- annualmente il CdA e il Collegio Sindacale, circa il piano di attività per l'anno successivo, nonché il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività preventiva. Il *reporting* ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a La Residence s.r.l. sia in termini di efficacia del Modello.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

Nel caso in cui sussista un conflitto di interessi, il *reporting* dell'OdV rispetto a violazioni del Modello/situazioni critiche avrà come destinatari l'Assemblea dei soci e il Collegio Sindacale.

#### **Art. 14**

Le relazioni dell'OdV agli organi societari cui deve riferire a norma dell'articolo precedente, hanno ad oggetto:

- l'attività programmata e quella svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e le evidenze emerse dalle stesse, l'eventuale aggiornamento delle aree e/o attività "a rischio di reato" e dei connessi processi sensibili;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti o pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- la rendicontazione delle somme del *budget* messo a disposizione dalla Società utilizzate dall'OdV nell'esercizio delle sue funzioni.

#### **Art. 15**

L'Organismo di Vigilanza propone al CdA, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'adeguatezza e/o l'effettività del Modello.

In caso di urgenza o quando richiesto da uno dei suoi membri, l'OdV è tenuto a riferire immediatamente per iscritto gli esiti delle proprie attività all'Organo amministrativo della Società.

#### **Art. 16**

L'OdV provvede alla revisione periodica delle aree aziendali sensibili e del livello di rischio di commissione di reati presupposto con cadenza almeno biennale, segnalando al CdA l'eventuale necessità di aggiornare il Modello.

#### **Art. 17**


Il CdA e il Collegio sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiederne, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione, per motivi urgenti.

#### **Art. 18**

Devono essere comunicati all'OdV, su base periodica, le informazioni/dati/notizie/documenti puntualmente identificati dal paragrafo "flussi informativi verso l'OdV" della Parte generale del Modello.

L'elenco delle informazioni che devono essere trasmesse all'OdV può sempre essere integrato ad opera dell'OdV stesso, che può individuare informazioni/dati/notizie/documenti ulteriori rispetto a quelli specificati nella Parte generale del Modello ovvero richiedere direttamente alle singole strutture societarie e funzioni aziendali dati/informazioni/notizie/documenti che ritenga utili per lo svolgimento dei suoi compiti.

In proposito, tutte le strutture/funzioni della Società sono tenute a prestare all'OdV la più ampia collaborazione.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

#### **Art. 19**

Deve essere comunicata all'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato nonché al rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

I destinatari del Modello hanno poi l'onere di informare l'OdV circa eventuali comportamenti illeciti e/o posti in essere in violazione delle regole del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni ("segnalazioni"). Sul punto, è fatto espresso ed integrale rimando al contenuto del protocollo "Segnalazioni di illeciti ed irregolarità", allegato al presente Modello organizzativo.


#### **Art. 20**

Tutte le informazioni relative all'attività dell'Organismo di Vigilanza saranno considerate, da tutti i soggetti coinvolti, come riservate e per esclusivo uso interno, fatti salvi gli obblighi di legge, le informazioni già note e gli obblighi informativi previsti dal presente documento.


#### **Art. 21**

Ogni verbale, informazione, segnalazione, *report* previsti dal Modello organizzativo sono conservati dall'OdV in un apposito archivio riservato (informatico e/o cartaceo) per un periodo 10 anni. L'accesso, con poteri di lettura e scrittura, è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza.


Agli Amministratori e al Collegio sindacale è consentito l'accesso in sola lettura, con l'eccezione (motivata da esigenze di tutela della riservatezza del segnalante) dei fascicoli in cui sono archiviate le segnalazioni.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## **INDICE DOCUMENTI (allegato 3)**

	<b>Titolo</b>	<b>Rev.</b>	<b>Data approvazione</b>
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021


<b>NOME DOCUMENTO</b>	<b>ARCHIVIAZIONE</b>
Organigramma e mansionario	Ufficio Responsabile qualità
Sistema di gestione qualità, sicurezza e relative procedure	Ufficio Responsabile qualità
Sistema di deleghe e procure	Ufficio Responsabile qualità
Modello organizzativo, allegati e procedure	Ufficio Responsabile qualità

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

# **SISTEMA DISCIPLINARE**

## **(allegato 4)**



	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## 1. PRINCIPI GENERALI

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto è costituito dalla previsione di un adeguato Sistema Disciplinare per la violazione dei principi, delle regole, dei protocolli previsti dal Modello, e delle procedure richiamate dallo stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, che vengono considerati disposizioni impartite dal Datore di lavoro (di seguito, per brevità, anche DL) così come previsto dall'art. 2104 c.c. Affinché il Modello possa dirsi idoneo, ma soprattutto, effettivo, è infatti indispensabile che alla violazione delle sue prescrizioni seguano adeguati provvedimenti disciplinari.

In generale, data la gravità delle conseguenze per l'Ente in caso di comportamenti illeciti da parte di soggetti apicali e/o sottoposti<sup>44</sup>, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e fedeltà (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Ente stesso.


Costituiscono, in particolare, **condotte suscettibili di essere sanzionate** ai sensi del presente sistema disciplinare<sup>45</sup>:

- comportamenti che integrino fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- comportamenti che, sebbene non configurino un reato presupposto, siano idonei e diretti in modo univoco alla loro commissione;
- comportamenti non conformi ai principi del Codice Etico;
- comportamenti non conformi alle disposizioni/principi/regole di comportamento previste nel Modello o nelle procedure/protocolli richiamati dal Modello, ivi compresa, in particolare, benché a titolo meramente esemplificativo, la violazione delle misure di tutela poste nei confronti di chi effettua una segnalazione (cfr. Procedura segnalazione di illeciti ed irregolarità);
- comportamenti non collaborativi nei confronti dell'OdV, consistenti a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV, nella ripetuta ed ingiustificata mancata partecipazione agli incontri di formazione.

Le indicate violazioni saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), del Contratto Collettivo Nazionale vigente (**CCNL ANASTE per il personale dipendente dalle realtà del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo**) e delle procedure aziendali. L'instaurazione e gli esiti del procedimento disciplinare conseguente all'inosservanza del Modello prescindono dall'eventuale rilevanza anche penale del comportamento posto in essere dal soggetto apicale o sottoposto, nonché dalle conclusioni del relativo giudizio.

<sup>44</sup> Così come definiti all'art. 5 D.Lgs. 231/01. Cfr. par. 1.1. della Parte generale del Modello della Società.

<sup>45</sup> Di seguito, per brevità, per "**violazioni del Modello**" si intendono **tutte quelle specificate nell'elenco**.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

Fermo restando che il potere disciplinare compete al Datore di lavoro, l'OdV, nell'esercizio dei propri compiti, può sollecitare l'instaurazione di un procedimento disciplinare laddove riscontri una violazione del Modello.

L'avvio di un procedimento disciplinare e il relativo esito (sia nel caso in cui si giunga ad un'archiviazione, sia laddove venga applicata una delle misure disciplinari di seguito indicate) deve essere tempestivamente comunicata all'OdV<sup>46</sup>.


I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono:

- **legalità:** l'art. 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/01 impone che il Modello organizzativo introduca un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso;
- **complementarietà:** il Sistema Disciplinare previsto dal Modello è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare previsto dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie dei dipendenti della Società;
- **pubblicità:** La Residence s.r.l. darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori), oltre che sulla rete intranet aziendale;
- **idoneità deterrente:** le sanzioni devono essere effettivamente in grado di dissuadere i destinatari del Modello dal tenere comportamenti non conformi allo stesso, avendo il Sistema disciplinare una funzione anche e soprattutto preventiva e non meramente punitiva;
- **contraddittorio:** la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che tramite un'adeguata pubblicità/diffusione del Modello, con la previa contestazione scritta in modo specifico, tempestivo e immutabile degli addebiti e la possibilità, riconosciuta al destinatario della contestazione, di addurre giustificazioni/spiegazioni a difesa del proprio comportamento (art. 7, comma 2, Statuto dei Lavoratori);
- **gradualità e proporzionalità:** sono previste varie tipologie di misure disciplinari dalla gravità crescente; la misura da applicarsi al caso concreto verrà individuata dal DL proporzionalmente all'entità dell'infrazione commessa, all'impatto della stessa in termini di esposizione della Società a rischio reato e al ruolo rivestito dall'autore della violazione nella struttura aziendale<sup>47</sup>.

In particolare, le violazioni dovranno essere valutate nei termini che seguono:

<sup>46</sup> Secondo le tempistiche/modalità definite dal par. 3.6 del Modello, al cui contenuto si rinvia.


<sup>47</sup> I principi da ultimo menzionati (contraddittorio e proporzionalità) sono espressamente enunciati dal legislatore con esclusivo riferimento alle sanzioni disciplinari irrogate nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente. Cionondimeno, secondo il costante orientamento della Corte costituzionale, hanno una portata generale, essendo applicabili in relazione a qualsiasi rapporto di lavoro che si caratterizzi per il potere di un di un soggetto di incidere negativamente nell'altrui sfera giuridica a seguito di un comportamento negligente o colpevole (cfr. Corte cost., sentenza del 01.06.1995, n. 220).

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

- **violazione lieve:** ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo (compresi risvolti negativi in termini di immagine e di reputazione della Società) e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'Ente stesso;
- **violazione grave:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal Codice Etico, dalle procedure, dai protocolli, nonché degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal Decreto, ovvero la reiterazione consapevole di una violazione pur se, isolatamente considerata, sia da considerarsi lieve;
- **violazione molto grave:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal Codice Etico, dalle procedure, dai protocolli, nonché degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal Decreto e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ente, non consentendo la prosecuzione (anche solo provvisoria) del rapporto di lavoro.

Nella valutazione della natura lieve, grave o molto grave della violazione dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
  - natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione;
  - gravità del danno o del pericolo cagionato all'Ente;
  - pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
  - mansioni del lavoratore;
  - posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti l'inosservanza;
  - altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare;
- **tempestività:** il procedimento disciplinare deve essere attivato tempestivamente e l'eventuale irrogazione della sanzione deve avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso nel rispetto delle normative vigenti in materia (art. 7, comma 8, Statuto dei Lavoratori);
  - **presunzione di colpa:** la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dal Modello, si presume di natura colposa e la gravità della stessa sarà valutata, caso per caso, dal Datore di lavoro;
  - **sanzionabilità del tentativo di violazione:** al fine di rendere il Sistema Disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta prodromica/preliminare rispetto alla violazione del Modello, laddove tale violazione non si sia in concreto realizzata per cause indipendenti dalla volontà dell'agente. Del mancato perfezionamento della violazione si terrà conto nell'individuazione della misura da applicarsi in concreto, secondo i summenzionati principi di gradualità e proporzionalità.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## 2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

A tutti i dipendenti che violano il Modello (ivi compresi tutti i suoi allegati, le procedure e i protocolli richiamati<sup>48</sup>), ferma restando la preventiva contestazione e la procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, sono irrogabili le sanzioni previste dal CCNL vigente, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità dell'infrazione.


In particolare, le violazioni del Modello da parte dei lavoratori possono dar luogo, a seconda della loro gravità e dell'eventuale reiterazione della violazione, all'adozione di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- **biasimo inflitto verbalmente**, che consiste in una diffida rivolta oralmente al lavoratore a fronte di infrazioni particolarmente lievi;
- **biasimo inflitto per iscritto**, che ha sempre natura di diffida dal reiterare un comportamento difforme dalle previsioni del modello, ma che viene effettuato per iscritto;
- **multa** sino a quattro ore di normale retribuzione;
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** fino ad un massimo di dieci giorni;
- **licenziamento disciplinare senza preavviso**, applicabile laddove la violazione del Modello sia tale da non consentire la ulteriore prosecuzione del rapporto lavorativo.

Per l'irrogazione di una delle misure disciplinari suindicate, occorre attenersi, oltre che alle norme di legge, **alla procedura e alle garanzie** stabilite dal vigente CCNL, il quale prevede, in particolare, che

- ✓ ad eccezione delle ipotesi di biasimo verbale, l'applicazione dei provvedimenti disciplinari di cui sopra, dovrà essere preceduta da contestazione degli addebiti, con diritto del lavoratore a presentare le proprie deduzioni, in forma scritta o di essere ascoltato, personalmente, con assistenza dell'organizzazione sindacale cui abbia conferito specifico mandato.
- ✓ Il lavoratore, ove ne abbia intenzione, dovrà far pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni o deduzioni – o richiedere di essere sentito– entro dieci giorni dalla ricezione della contestazione.
- ✓ Una volta ricevute le deduzioni da parte del dipendente, se ritenute non sufficienti, o comunque decorso inutilmente il termine di cui al punto precedente, il datore di lavoro potrà applicare la sanzione disciplinare, conformemente al principio di proporzionalità (cfr. *supra*), che dovrà essere trasmessa al dipendente entro il successivo termine di venti giorni.
- ✓ Il lavoratore, al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può promuovere, nei venti giorni successivi, la costituzione – per il tramite dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro – di un collegio di conciliazione e di arbitrato. In tal caso, il provvedimento disciplinare rimarrà sospeso sino alla definizione dell'arbitrato.
- ✓ Non potrà tenersi conto delle sanzioni comminate, quali precedenti disciplinari, una volta che siano decorsi due anni dalla loro applicazione.

<sup>48</sup> V. *supra* par. 1 del Sistema disciplinare.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

### 3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

A tutti i dirigenti che violano il Modello (ivi compresi tutti i suoi allegati, le procedure e i protocolli richiamati), la Società, nel rispetto del **principio di gradualità e di proporzionalità** alla gravità dell'infrazione, applicherà la **sanzione ritenuta più idonea**, fatta comunque salva l'applicabilità delle previsioni rinvenibili nella contrattazione collettiva applicabile con riferimento ai dirigenti.

Se la violazione commessa è di gravità tale da far venir meno il rapporto fiduciario, la sanzione è comunque individuata nel **licenziamento per giusta causa**.

### 4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL CDA E DEL COLLEGIO SINDACALE

In caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello (ivi compresi tutti i suoi allegati, le procedure e i protocolli richiamati) da parte degli Amministratori o dei membri del Collegio Sindacale tale da configurare un notevole inadempimento, ovvero in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con La Residence s.r.l., dovranno essere adottati i **provvedimenti che si riterranno più opportuni** sulla base delle indicazioni del codice civile.

Oltre alle azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori e agli altri strumenti tipici del diritto societario, che si integrano con il presente sistema disciplinare, possono essere applicate le seguenti sanzioni:


- **richiamo in forma scritta:** per quelle violazioni rilevanti, ma che non idonee a ledere il rapporto di fiducia con la Società;
- **sospensione temporanea dall'incarico:** da applicarsi qualora si configuri un inadempimento notevole rispetto alle previsioni del Modello;
- **revoca dalla carica sociale ricoperta:** per le violazioni particolarmente gravi, che si ripercuotono sul rapporto fiduciario con la Società, interrompendolo in modo irreparabile.

Tali sanzioni devono essere adottate mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, alla quale non può partecipare l'autore dell'infrazione disciplinare. Nel caso in cui l'infrazione sia addebitabile a tutti i componenti del CdA, la sanzione deve essere disposta dall'Assemblea dei soci.


### 5. SANZIONI PER FORNITORI, COLLABORATORI, CONSULENTI, INTERMEDIARI COMMERCIALI, AGENTI

Il mancato rispetto dei precetti contenuti nel Codice Etico e dai principi del Modello potrà comportare, in virtù di accordi di volta in volta esplicitati nei diversi contratti, **il recesso, la risoluzione** del rapporto con il terzo **o l'applicazione di una penale**.

In alternativa, in relazione alle violazioni meno gravi è possibile che il terzo sia destinatario di apposita **diffida scritta** al puntuale rispetto del Codice etico e dei principi del Modello.

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

## **ANALISI DEI RISCHI (allegato 5)**

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

RIFERIMENTO

*Indicazione della norma incriminatrice relativa al reato presupposto di volta in volta considerato*

PROBABILITÀ (P)

*Possibilità concreta di realizzazione del reato considerato nell'ambito dell'attività aziendale*

IMPATTO (I)

*Insieme delle conseguenze e delle ripercussioni del reato sulla realtà aziendale considerata*

RISCHIO (R)

*Livello di rischio concretamente sussistente in relazione alla commissione del reato considerato, ottenuto moltiplicando P per I.*

TU stupefacenti

*DPR 9 ottobre 1990 n. 309, Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope*

TUF


*D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, Testo unico della finanza*

TUA

*D.lgs. 3 aprile 2006 n. 152, Testo unico in materia ambientale*

TUI

*D.lg. 25 luglio 1998 n. 286, Testo unico sull'immigrazione e sulla condizione dello straniero*


	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

<b><u>ART. 24 D.LGS. 231/01</u></b>			
<i>RIFERIMENTO</i>	<b>P</b>	<b>I</b>	<b>R</b>
<i>Art. 316 bis c.p.</i>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<i>Art. 316 ter c.p.</i>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<i>Art. 640 co. 2 n. 1 c.p.</i>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<i>Art. 640 bis c.p.</i>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<i>Art. 640 ter c.p.</i>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b><i>Art. 356 c.p.</i></b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
<i>art. 2 legge n. 898 del 1986</i>	0	0	0

**ART. 24 BIS D.LGS. 231/01**

RIFERIMENTO	P	I	R
<i>Art. 615 ter c.p.</i>	2	2	4
<i>Art. 615 quater c.p.</i>	2	2	4
<i>Art. 615 quinquies c.p.</i>	1	2	2
<i>Art. 617 quater c.p.</i>	1	2	2
<i>Art. 617 quinquies c.p.</i>	1	2	2
<i>Art. 635 bis c.p.</i>	2	2	4
<i>Art. 635 ter c.p.</i>	1	2	2
<i>Art. 635 quater c.p.</i>	2	2	4
<i>Art. 635 quinquies c.p.</i>	1	2	2
<i>Art. 640 quinquies c.p.</i>	0	0	0
<i>Art. 491 bis c.p.</i>	2	2	4




	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

**ART. 24 TER D.LGS. 231/01**

RIFERIMENTO	P	I	R
Art. 416 c.p.	1	4	4
Art. 416 bis c.p.	0	0	0
Art. 416 ter c.p.	0	0	0
Art. 74 TU stupefacenti	0	0	0
Art. 630 c.p.	0	0	0
Art. 407, co. 2, lett. a, n. 5 c.p.p.	0	0	0

**ART. 25 D.LGS. 231/01**

<b><i>RIFERIMENTO</i></b>	<b>P</b>	<b>I</b>	<b>R</b>
<b><i>Art. 318 c.p.</i></b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b><i>Art. 321 c.p.</i></b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b><i>Art. 322, co. 1 c.p.</i></b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b><i>Art. 319 c.p.</i></b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b><i>Art. 319 ter, co. 1 c.p.</i></b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b><i>Art. 321 c.p.</i></b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b><i>Art. 322, co. 2 c.p.</i></b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b><i>Art. 322, co. 4 c.p.</i></b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b><i>Art. 317 c.p.</i></b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b><i>Art. 319 bis c.p.</i></b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b><i>Art. 321 c.p.</i></b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b><i>Art. 319 ter, co. 2 c.p.</i></b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021


<b>Art. 319 quater c.p.</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>Art. 346 bis c.p.</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>Art. 314, 316 e 323 c.p.</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

**ART. 25 BIS D.LGS. 231/01**

RIFERIMENTO	P	I	R
Art. 453 c.p.	0	0	0
Art. 454 c.p.	0	0	0
Art. 455 c.p.	0	0	0
Art. 457 c.p.	0	0	0
Art. 459 c.p.	0	0	0
Art. 460 c.p.	0	0	0
Art. 461 c.p.	0	0	0
Art. 464 c.p.	0	0	0
Art. 473 c.p.	0	0	0
Art. 474 c.p.	0	0	0


**ART. 25 BIS.1 D.LGS. 231/01**

RIFERIMENTO	P	I	R
Art. 513 c.p.	1	3	3
Art. 513 bis c.p.	1	3	3
Art. 514 c.p.	1	3	3
Art. 515 c.p.	1	3	3
Art. 516 c.p.	0	0	0

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

Art. 517 c.p.	1	3	3
Art. 517 <i>ter</i> c.p.	1	3	3
Art. 517 <i>quater</i> c.p.	0	0	0

<b><u>ART. 25 TER D.LGS. 231/01</u></b>			
<b>RIFERIMENTO</b>	<b>P</b>	<b>I</b>	<b>R</b>
<b>Art. 2621 c.c.</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Art.2621 bis c.c.</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
Art. 2622 c.c.	0	0	0
Art. 2623 c.c. (art. 173 <i>bis</i> TUF)	0	0	0
Art. 2624 c.c. (art. 27 D.Lgs. 39/10)	0	0	0
<b>Art. 2625, co. 2 c.c.</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Art. 2626 c.c.</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Art. 2627 c.c.</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Art. 2628 c.c.</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Art. 2629 c.c.</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
Art. 2629 <i>bis</i> c.c.	0	0	0
<b>Art. 2632 c.c.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Art. 2633 c.c.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Art. 2635, co. 3 c.c.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Art. 2635 bis , co. 1 c.c.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Art. 2636 c.c.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Art. 2637 c.c.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

<b>Art. 2638, co. 1 e 2 c.c.</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
----------------------------------	----------	----------	----------

**ART. 25 QUATER D.LGS. 231/01**


RIFERIMENTO	P	I	R
Art. 270 <i>bis</i> c.p.	0	0	0
Art. 270 <i>ter</i> c.p.	0	0	0
Art. 270 <i>quater</i> c.p.	0	0	0
Art. 270 <i>quinquies</i> c.p.	0	0	0
Art. 270 <i>sexies</i> c.p.	0	0	0
Art. 280 c.p.	0	0	0
Art. 280 <i>bis</i> c.p.	0	0	0
Art. 289 c.p.	0	0	0
Art. 302 c.p.	0	0	0
Art. 1 D.L. 625/79 (L. 15/80)	0	0	0
Art. 2 Convenzioni NY	0	0	0

**ART. 25 QUATER.1 D.LGS. 231/01**

RIFERIMENTO	P	I	R
Art. 583 <i>bis</i> c.p.	0	0	0

**ART. 25 QUINQUIES D.LGS. 231/01**

RIFERIMENTO	P	I	R
Art. 600 c.p.	0	0	0
Art. 600 <i>bis</i> , co. 1 c.p.	0	0	0
Art. 600 <i>ter</i> c.p.	0	0	0

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

Art. 600 <i>quater</i> c.p.	0	0	0
Art. 600 <i>quater.1</i> c.p.	0	0	0
Art. 600 <i>quinqies</i> c.p.	0	0	0
Art. 601 c.p.	0	0	0
Art. 602 c.p.	0	0	0
Art. 609 <i>undecies</i> c.p.	0	0	0

**ART. 25 SEXIES D.LGS. 231/01**

RIFERIMENTO	P	I	R
Art. 184 TUF	0	0	0
Art. 185 TUF	1	1	1

**ART. 25 SEPTIES D.LGS. 231/01**


RIFERIMENTO	P	I	R
<b>Art. 589 c.p.</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>Art. 590 c.p.</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>

**ART. 25 OCTIES D.LGS. 231/01**

<b>RIFERIMENTO</b>	<b>P</b>	<b>I</b>	<b>R</b>
<b>Art. 648 c.p.</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>Art. 648 bis c.p.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Art. 648 ter c.p.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Art. 648 ter.1 c.p.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

**ART. 25 NOVIES D.LGS. 231/01**

RIFERIMENTO	P	I	R
-------------	---	---	---

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021


Art. 171, co. 1, lett. a-bis L. 633/1941	1	2	2
Art. 171, co. 3 L. 633/1941	1	2	2
Art. 171 bis, co. 1 L. 633/1941	1	2	2
Art. 171 bis, co. 2 L. 633/1941	1	1	1
Art. 171 ter L. 633/1941	1	2	2
Art. 171 septies L. 633/1941	0	0	0
Art. 171 octies L. 633/1941	0	0	0

**ART. 25 DECIES D.LGS. 231/01**

RIFERIMENTO	P	I	R
Art. 377 bis c.p.	2	2	4

**ART. 25 UNDECIES D.LGS. 231/01**

<b><i>RIFERIMENTO</i></b>	<b>P</b>	<b>I</b>	<b>R</b>
<b><i>Art. 452 bis c.p.</i></b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b><i>Art. 452 quater c.p.</i></b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b><i>Art. 452 quinquies c.p.</i></b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
Art. 452 sexies c.p.	1	2	2
Art. 452 octies c.p.	1	2	2
Art. 727 bis c.p.	0	0	0
Art. 733 bis c.p.	0	0	0
<b><i>Art. 137, co. 2 TUA</i></b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b><i>Art. 137, co. 3 TUA</i></b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b><i>Art. 137, co. 5 TUA</i></b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>


	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

<b>Art. 137, co. 11 TUA</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
Art. 137, co. 13 TUA	0	0	0
<b>Art. 256, co. 1 e 3 TUA</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
<b>Art. 256, co. 5 e 6 TUA</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Art. 257 TUA</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Art. 258, co. 4 TUA</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Art. 259, co. 1 TUA</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Art. 260, co. 1 TUA (art. 452 quaterdecies, co. 1 c.p.)</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Art. 260, co. 2 TUA (art. 452 quaterdecies, co. 2 c.p.)</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
Art. 279, co. 5 TUA	1	1	1
Art. 1, co. 1 L. 150/1992	1	1	1
Art. 1, co. 2 L. 150/1992	1	1	1
Art. 2, co. 1, 2 L. 150/1992	1	1	1
Art. 3 bis, co. 1 L. 150/1992	1	2	2
Art. 6, co. 4 L. 150/1992	1	1	1
<b>Art. 3, co. 6 L. 549/1993</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Art. 8, co. 1 D.Lgs. 202/2007	0	0	0
Art. 8, co. 2 D.Lgs. 202/2007	0	0	0
Art. 9, co. 1 D.Lgs. 202/2007	0	0	0
Art. 9, co. 2 D.Lgs. 202/2007	0	0	0

**ART. 25 DUODECIES D.LGS. 231/01**

RIFERIMENTO

P	I	R
---	---	---

	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

Art. 12, co. 3, 3bis e 3 ter TUI	1	3	3
Art. 12, co. 5 TUI	1	2	2
Art. 22, co. 12bis TUI	1	1	1

**ART. 25 TERDECIES D.LGS. 231/01**

RIFERIMENTO	P	I	R
Art. 3, co. 3 bis L. 654/1975 (art. 604 bis c.p.)	1	3	3


**ART. 25 QUATERDECIES D.LGS. 231/01**

RIFERIMENTO	P	I	R
Art. 1 L. 401/89	0	0	0
Art. 4 L. 401/89	0	0	0

**ART. 25 QUINQUESDECIES D.LGS. 231/01**

<b><i>RIFERIMENTO</i></b>	<b>P</b>	<b>I</b>	<b>R</b>
<b><i>Art. 2 co. 1 D.Lgs. 74/00</i></b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
<b><i>Art. 2 co. 2 bis D.Lgs. 74/00</i></b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
<b><i>Art. 3 D.Lgs. 74/00</i></b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
<b><i>Art. 4 D.Lgs. 74/00</i></b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b><i>Art. 5 D.Lgs. 74/00</i></b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b><i>Art. 8 co. 1 D.Lgs. 74/00</i></b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
<b><i>Art. 8 co. 2 bis D.Lgs. 74/00</i></b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
<b><i>Art. 10 D.Lgs. 74/00</i></b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
<b><i>Art. 10 quater D.Lgs. 74/00</i></b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b><i>Art. 11 D.Lgs. 74/00</i></b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>



	Titolo	Rev.	Data approvazione
	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	01	25.01.2021

<b>ART. 25 SEXIESDECIES D.LGS. 231/01</b>			
<i>RIFERIMENTO</i>	P	I	R
<i>DPR 43/1973</i>	1	1	1
<b><u>REATI TRANSAZIONALI – L. 164/06</u></b>			
RIFERIMENTO	P	I	R
Art. 416 c.p.	1	3	3
Art. 416 bis c.p.	1	3	3
Art. 377 bis c.p.	1	3	3
Art. 378 c.p.	1	3	3
Art. 648 bis c.p.	1	3	3
Art. 648 ter c.p.	1	3	3
Art. 291 quater DPR 43/1973	1	3	3
Art. 74 TU stupefacenti	1	3	3
Art. 12, co. 3-3ter, 5 TUI	1	3	3