



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/2001

- PARTE GENERALE -

KALEON S.P.A.

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2026

PARTE GENERALE

INDICE

I IL SISTEMA 231: LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DERIVANTE DA REATO	4
1.1 Premessa	4
1.2 Gli autori dei reati presupposto	5
1.3 La nozione di “interesse o vantaggio”	6
1.4 Le sanzioni amministrative previste dal D. Lgs. 231/2001	7
1.5 L’esclusione della responsabilità amministrativa	8
II KALEON S.P.A.....	10
2.1 La Società.....	10
2.2 L’attività svolta da Kaleon S.p.A.	10
2.3 Il sistema di Corporate Governance di Kaleon	11
2.4 Il sistema di controllo interno.....	12
i. Il Codice Etico	12
ii. Sistema di deleghe e procure in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008.....	13
iii. Il Sistema Whistleblowing.....	14
iv. Policy e procedure operative	17
III IL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	19
3.1. Struttura	19
3.2. Destinatari.....	20
3.3. Adozione e aggiornamento.....	20
3.4. Informazione e formazione	20
3.5. Sistema disciplinare.....	21
3.5.1. Principi generali.....	22
3.5.2. Sanzioni.....	23
3.5.3. Il procedimento per l’accertamento delle sanzioni.....	25
3.5.4. Pubblicazione e diffusione	25
IV ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
4.1. Requisiti	26
4.2. Compiti e Poteri	28
4.3. Flussi Informativi.....	29

I

IL SISTEMA 231:

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DERIVANTE DA REATO

1.1 Premessa

Con il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, “D. Lgs. 231/2001” o anche solo “Decreto”) — è stato introdotto nel nostro ordinamento il principio della responsabilità della persona giuridica¹ per fatti-reato commessi da determinati soggetti nell’esercizio dell’attività a favore delle persone giuridiche cui appartengono.

Si tratta di una responsabilità ibrida, che si pone a metà strada tra la responsabilità penale in senso stretto, tuttora ancorata alla persona fisica, e la responsabilità amministrativa regolamentata dalla L. 689/1981. La stessa Relazione al D. Lgs. 231/2001 parla di “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo, dal momento che tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo*” vigente nel nostro ordinamento. Con la normativa in commento è stata pertanto introdotta per la prima volta la possibilità di infliggere sanzioni direttamente in capo all’ente a cui è riconducibile l’autore del reato.

Poiché l’obiettivo del D. Lgs. 231/2001 è di prevenire la commissione dei reati, il legislatore ha stabilito un sistema volto a limitare e/o a escludere la responsabilità degli enti per fatti illeciti commessi dai propri dipendenti, qualora la persona giuridica dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire determinati reati, che è lo scopo del presente documento (di seguito, “Modello”).

In conformità all’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- i. incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno;
- ii. regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Attività Sensibili, finalizzato a prevenire la commissione dei c.d. Reati Presupposto.

Kaleon S.p.A. (di seguito, la “Società” o “Kaleon”) provvede all’attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

¹ Ai sensi dell’art. 1, secondo e terzo comma, del D. Lgs. 231/2001, la normativa si applica “*agli enti forniti di personalità giuridica e alle Società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”, mentre non si applica “*allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*”.

L'adozione del Modello, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di *stakeholder*: soci, amministratori, dipendenti, creditori, fornitori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita della Società.

1.2 Gli autori dei reati presupposto

Il primo criterio fondamentale d'imputazione è costituito dalla identificazione dei soggetti autori del reato.

Con gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, il Legislatore ha ritenuto che non fosse sufficiente una mera riconducibilità oggettiva del reato all'attività dell'Ente, ma che fosse anche necessaria una qualche forma di rimprovero specifico all'Ente stesso. Occorre quindi che il reato si sia realizzato come espressione della politica aziendale dell'Ente e, quindi, sia attribuibile ai soggetti in posizione apicale oppure che il reato derivi da una colpa di organizzazione, e quindi sia attribuibile oggettivamente ai subordinati.

In particolare, l'Ente è responsabile qualora il Reato Presupposto sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da uno dei seguenti soggetti:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (c.d. "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lett. a) (c.d. "soggetti sottoposti").

Il Decreto disciplina in modo diverso l'onere della prova a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto.

Qualora il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale, la legge presuppone che la commissione del reato sia espressione della politica d'impresa dell'Ente stesso e, quindi, ne presume la responsabilità, salvo prova contraria. In tal caso, è l'Ente e non l'accusa ad essere gravato dall'onere di provare i c.d. fatti impeditivi della sua responsabilità.

Se, invece, il reato presupposto è commesso da un Soggetto Sottoposto non è prevista alcuna inversione dell'onere della prova, cosicché la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione dei modelli organizzativi prescritti grava sulla pubblica accusa.

Il Decreto contiene perlomeno due rilevanti particolarità da precisare in questa sede:

(1) le sanzioni possono essere applicate anche nel caso di mero "concorso" del Soggetto Apicale o Sottoposto (ex art. 110 o 113 c.p.), cioè quando non ponga in essere il fatto nella sua *interezza*, ma fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato;

(2) le sanzioni possono essere applicate anche nel caso in cui l'autore materiale del reato sia "non identificato" o "non imputabile" oppure nel caso di estinzione del Reato presupposto per cause diverse dall'amnistia.

1.3 La nozione di "interesse o vantaggio"

Il secondo criterio fondamentale d'imputazione consiste nel fatto che il Reato Presupposto deve essere stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, senza che sia necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo.

La prima condizione attiene alle finalità che l'autore del reato si proponeva, ovvero al possibile utile dell'Ente (interesse); la seconda attiene all'effettivo utile conseguito dall'Ente (vantaggio).

L'interesse e il vantaggio costituiscono criteri distinti, da considerarsi come concorrenti, ma alternativi tra loro:

- per interesse deve intendersi la proiezione finalistica dell'azione, che deve essere valutata *ex ante*;
- per vantaggio, invece, deve intendersi la potenziale utilità anche non patrimoniale, oggettivamente accertabile, che deve essere valutata *ex post*.

Dal momento che le due condizioni sono alternative, l'effettivo conseguimento di un vantaggio dell'Ente, anche nel caso in cui l'autore del reato non lo avesse specificamente voluto realizzare, può comportare comunque l'attribuzione di responsabilità.

Nei reati colposi non vi è una "coscienza e volontà" dell'azione, bensì una rimproverabilità dell'autore in forza di criteri elastici quali negligenza, imprudenza o imperizia (*colpa generica*) o di una violazione di norme, regolamenti, ordini o discipline (*colpa specifica*). In tali casi, pertanto, è difficile concepire che l'azione o omissione dell'autore siano effettuate con un interesse per l'Ente o nella prospettiva di farne conseguire un vantaggio.

In relazione ai Reati Presupposto punibili a titolo di colpa, pertanto, l'interesse o il vantaggio vanno letti nella prospettiva patrimoniale dell'Ente e non in una dimensione "finalistica": saranno quindi considerati criteri come il risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale.

L'Ente non è, invece, responsabile se l'illecito è stato commesso nell'interesse esclusivo proprio dell'autore o di un terzo. Se, quindi, l'autore del Reato Presupposto ha avuto finalità diverse dal profitto dell'Ente, viene meno il collegamento tra il Reato Presupposto e l'Ente medesimo e, quindi, la "rimproverabilità" di quest'ultimo. Tuttavia, se ha agito anche solo in parte nell'interesse dell'Ente, quest'ultimo rimane astrattamente responsabile.

1.4 Le sanzioni amministrative previste dal D. Lgs. 231/2001

L'art. 9 del D. Lgs. 231/2001 prevede le seguenti sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- (a) sanzioni pecuniarie, secondo un sistema basato su "quote";
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) la confisca anche per equivalente del prezzo o del profitto del reato;
- (d) la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie sono irrogate dal giudice penale tenendo conto della gravità dell'illecito e del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Sono stabilite attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a 100 (cento) e non superiore a 1.000 (mille). L'importo della sanzione pecuniaria per ciascuna quota varia fra un minimo di euro 258,00 ed un massimo di euro 1.549,00.

L'importo della singola quota, a sua volta, è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Il calcolo della sanzione penale si compone insomma di un giudizio cd. "bifasico"; la quota va determinata da parte del giudice innanzitutto nel numero, all'interno dei limiti edittali, tenendosi conto di aspetti "oggettivi" (gravità dell'illecito, grado di responsabilità, condotte riparative/preventive); l'importo della singola quota, invece, entro altrettanti limiti nel minimo e nel massimo, in considerazione delle caratteristiche "soggettive" (condizioni economiche e patrimoniali dell'ente). Così, ad esempio, in presenza di un fatto di scarsa gravità commesso in un ente di notevoli capacità economiche, la commisurazione dovrebbe portare a un *numero* di quote tendenzialmente *ridotto*, ma ciascuna di importo tendenzialmente *elevato*.

In presenza di reati di particolare gravità, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie possono essere applicate anche le sanzioni interdittive, tassativamente elencate all'art. 9 comma 2 del Decreto, che possono comportare:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività (lett. a);

- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito (lett. b);
- il divieto di stipulare contratti con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio (lett. c);
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi (lett. d);
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi (lett. e).

Quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva può essere disposta la pubblicazione della sentenza di condanna, che viene eseguita a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta nei confronti dell'Ente la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

1.5 L'esclusione della responsabilità amministrativa

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

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver istituito un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e verifica, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- l'elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione e di Gestione adottato;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, per evitare la responsabilità, l'Ente deve dimostrare l'assenza di colpa organizzativa, cioè che il reato è stato commesso nonostante l'avvenuta adozione di tutte le misure idonee alla prevenzione dei reati ed alla riduzione del rischio di loro commissione da parte dell'Ente medesimo.

Il Modello, per avere efficacia esimente, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività e i processi nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In base all'art. 7 del Decreto, qualora il reato venga commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

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

In tal caso il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, l'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano rilevate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, per garantire le sopraindicate esigenze, anche sulla base dei codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

II KALEON S.P.A.

2.1 La Società

La Società è denominata **Kaleon S.p.A.**, ha la propria sede legale in Italia, a Milano, in Via Privata Maria Teresa 4.

2.2 L'attività svolta da Kaleon S.p.A.

Kaleon – costituita, con altra denominazione, nel 1983 dalla famiglia Borromeo per incrementare e sviluppare il turismo nella zona del Lago Maggiore – ha oggi esteso la propria attività alla valorizzazione, la conservazione e la gestione di patrimoni storico-artistici, naturali e culturali, appartenenti a famiglie private, enti o fondazioni che desiderano mantenere la proprietà degli asset ma affidarne la gestione a un soggetto specializzato.

In particolare, l'attività della Società comprende:

- la gestione di parchi, giardini, ville private, castelli, siti storici e percorsi naturali, oltre a tutte le attività ed iniziative volte ad incrementare e sviluppare il turismo in Italia e all'estero ed in particolare quello nella zona del Lago Maggiore e del Mottarone di Stresa;
- l'organizzazione di mostre, di esposizioni e di attività culturali, nonché il commercio di pubblicazioni e opere d'arte, litografie, stampe, cataloghi e oggetti vari per turisti;
- l'attività di produzione, di commercio e vendita sia all'ingrosso che al dettaglio di prodotti tessili, calzature, accessori, gioielleria, pelletteria e oreficeria;
- la produzione e la commercializzazione, sia all'ingrosso che al dettaglio di prodotti agroalimentari e bevande, con particolare riguardo ai prodotti tipici italiani;
- il commercio e la vendita all'ingrosso, nonché il commercio e la vendita al pubblico ed al dettaglio di fiori freschi, piante, bulbi, sementi, articoli per il giardinaggio, la realizzazione e la manutenzione del verde pubblico e privato;
- tutte le attività che concernono la produzione e il commercio del miele, di prodotti per apicoltura e dell'apicoltura, di prodotti alimentari a base di miele; il confezionamento per conto terzi di prodotti della apicoltura;
- l'acquisto, l'utilizzo e la cessione, sotto qualsiasi forma, di marchi sia nazionali che esteri, nonché lo svolgimento di servizi e assistenza per il miglior sfruttamento di marchi, licenze e brevetti propri e/o di terzi;
- la prestazione di servizi commerciali di marketing, di pubblicità e di pubbliche relazioni, servizi tecnici di progettazione, realizzazione e installazione di vetrine e stands espositivi,

la gestione di attività culturali, sportive e tempo libero (mostre, fiere, eventi e feste, esposizioni e manifestazioni promozionali, pubblicitarie e culturali);

- lo studio, organizzazione e realizzazione di viaggi e soggiorni individuali e di gruppo con relativa vendita a privati, enti pubblici e a agenzie di viaggio e turismo;
- l'attività di ristorante, self-service, pizzeria, trattoria, tavola calda, mensa, e in tale ambito la somministrazione di alimenti e bevande (analcoliche, alcoliche e superalcoliche), sia nei locali dell'azienda che altrove, la fornitura di pasti da asporto, la somministrazione di pasti per banchetti e ricevimenti al domicilio del richiedente o presso terzi, la fornitura di servizi di catering;
- realizzazione, organizzazione, acquisizione, amministrazione e gestione di imprese alberghiere, para-alberghiere e turistiche in genere;
- l'acquisto, la vendita, la permuta, la costruzione e la ristrutturazione di qualsiasi genere di immobili, civili, industriali, commerciali ed agricoli, la locazione di beni immobili di proprietà sociale, nonché la realizzazione o l'assistenza ad ogni operazione legata al funzionamento degli immobili, per conto proprio o terzi;
- l'attività agricola con coltivazione di fiori e riproduzione delle piante, la conduzione zootecnica delle api con detenzione e conduzione di alveari e l'allevamento di animali.

2.3 Il sistema di Corporate Governance di Kaleon

La *Corporate Governance*, ossia il governo societario, rappresenta l'insieme di strumenti, regole, relazioni, processi e sistemi aziendali finalizzati ad una corretta ed efficiente gestione dell'impresa.

La segregazione dei ruoli e dei poteri in ambito aziendale è uno strumento fondamentale di *Corporate Governance*, finalizzato al coinvolgimento dei soggetti con diversi poteri di gestione dell'impresa, affinché nessuno possa disporre di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altre funzioni societarie.

Un sistema di *Governance* corretto ed efficace, soprattutto in ottica 231 non può prescindere da una formale attribuzione di poteri che sia coerente con il sistema organizzativo proprio dell'impresa e che differenzi gli interventi in base alla competenza e alla reale operatività.

La segregazione dei poteri, infatti, consente di distribuire le facoltà e le responsabilità a seconda delle competenze di ciascun soggetto coinvolto nell'attività aziendale.

In accordo con tale principio, la Società ha adottato il sistema di *Governance* di seguito esposto, prevedendo altresì specifici poteri autorizzativi e di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, una puntuale indicazione dei poteri autorizzativi e delle soglie di spesa.

Nello specifico la Società ha adottato un sistema di *Governance* di tipo tradizionale, articolato in tre organi: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministratore e Collegio Sindacale, a cui deve essere aggiunta la Società di Revisione.

2.4 Il sistema di controllo interno

La Società ha un proprio sistema di controllo interno costituito dai seguenti presidi:

- Codice Etico;
- Sistema di deleghe e procure in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008;
- Sistema Whistleblowing;
- Policy aziendali e Procedure operative.

Strumento fondamentale per l'implementazione del sistema di controllo interno è la **corretta e costante gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV**, come meglio illustrati nel successivo capitolo IV e nell'Allegato B.

i. Il Codice Etico

Kaleon ha adottato il **Codice Etico**, che detta principi generali di comportamento ai quali tutti i soggetti che partecipano alle attività delle Società devono uniformare la propria condotta.

Il Codice Etico esprime la missione di Kaleon legata alla valorizzazione, preservazione e custodia del patrimonio storico e artistico italiano e internazionale e mossa dal profondo senso di rispetto per i tesori culturali e storici e dall'obiettivo di permettere alle future generazioni di godere della bellezza e del valore del patrimonio artistico.

In particolare, i principi fondamentali che Kaleon ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- legalità, correttezza e onestà;
- imparzialità, non discriminazione e rispetto della persona;
- trasparenza, correttezza e responsabilità nei rapporti interni ed esterni;
- tutela ambientale e sensibilità verso il contesto sociale e culturale;
- custodia, conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale al servizio della collettività.

ii. Sistema di deleghe e procure in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008

Nell'ambito dei presidi adottati in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex D. Lgs. n. 81/2008, **Kaleon** si è dotata di una struttura organizzativa e di un sistema di deleghe e procure coerente con quanto previsto dalla normativa vigente e formalizzata nell'ambito di un apposito organigramma.

La qualifica di **Datore di Lavoro** ex art. 2 lett. b) D. Lgs. n. 81/2008 per tutti i siti aziendali è attribuita ad un Procuratore Speciale, che assume quindi tutti i poteri anche di spesa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed in particolare in materia di:

- i) sicurezza del lavoro e prevenzione degli infortuni;
- ii) igiene e sanità pubblica;
- iii) tutela delle acque;
- iv) tutela dell'ambiente in materia di scarichi, immissioni e rifiuti;
- v) prevenzione degli incendi e dei rischi in genere.

Il Datore di Lavoro ha ovviamente il potere di delegare le sue funzioni (fatta eccezione per la nomina del RSPP e per l'approvazione del DVR) nei limiti e con le forme prescritte dall'art. 16 D. Lgs. n. 81/2008.

Inoltre, Kaleon prevede un **Responsabile dei Lavori** ai sensi degli artt. 89 e ss. D.Lgs. n. 81/2008 in relazione ai cantieri di volta in volta aperti nei siti aziendali.

L'organigramma prevede poi la nomina di una serie di **Preposti**, con il compito di sovrintendere alle attività lavorative e di garantire l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Infine, per adeguare la struttura aziendale alle richieste della normativa, con particolare riguardo agli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, è istituito, ai sensi dell'art. 31, il **Servizio di Prevenzione e Protezione** rispetto a ciascun sito aziendale.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 47 del D. Lgs. n. 81/2008 è eletto dai lavoratori il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**.

iii. Il Sistema Whistleblowing

Con l'espressione "whistleblower" o "segnalante" si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un'Amministrazione o di una azienda, che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro².

Ai sensi dell'art. 4 D. Lgs. 24/2023, gli enti soggetti alla normativa in materia di *Whistleblowing* attivano "propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione".

Inoltre, al fine di rendere efficace la tutela del segnalante ed il funzionamento del meccanismo di segnalazione adottato a livello interno, la stessa norma stabilisce che la gestione dei canali debba essere "affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato".

Il D. Lgs. 24/2023 definisce quali fatti possono essere oggetto di segnalazione da parte di dipendenti, collaboratori o altri soggetti che operano per la Società, a seconda delle caratteristiche di quest'ultima.

Kaleon rientra, ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. q) tra i "soggetti del settore privato [...] i quali":

"1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;" e

"3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi

² Originariamente, le prassi di segnalazione dei comportamenti illeciti erano disciplinate unicamente con riferimento all'attività degli enti pubblici, ex D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Successivamente, la facoltà di avvalersi di uno strumento analogo è stata estesa anche ai soggetti individuati dall'art. 5 D.Lgs. 231/2001, ossia:

le "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso";

e le "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti" di cui al punto che precede.

Tale estensione si è avuta con la L. 30 novembre 2017, n. 179, recante "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Il quadro normativo sul tema è stato poi ulteriormente arricchito dalla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio dell'Unione Europea, che mira a rafforzare la tutela del Whistleblower in specifici settori di interesse per il diritto sovranazionale.

La normativa ha ricevuto infine attuazione da parte dell'ordinamento italiano con il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante "attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (c.d. Decreto Whistleblowing).

previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1)”.

Ai sensi del successivo articolo 3, l’oggetto delle segnalazioni può dunque consistere in atti o fatti potenzialmente illeciti, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo.

Quanto alle modalità di segnalazione, la normativa prevede che *“le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole”*.

Le segnalazioni che rientrano nelle categorie sopra descritte godono delle tutele previste dal D. Lgs. n. 24/2023, ossia:

- **tutela della riservatezza dell'identità del segnalante**, che non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l’identificazione del segnalante. La tutela della riservatezza è estesa anche all’identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante;
- **protezione da eventuali ritorsioni**: ai sensi dell’art. 17 D. Lgs. n. 24/2023, i soggetti che adottano l’iniziativa della segnalazione non possono infatti essere soggetti ad alcuna ritorsione. L’art. 2, comma 1, lett. m), D. Lgs. n. 24/2023 definisce la ritorsione come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*³. In

³ Per espressa previsione normativa, sono passibili di integrare comportamento ritorsivo, qualora collegate all’iniziativa del segnalante, le seguenti condotte:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

particolare, è previsto che *“nell’ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l’accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati”* in quanto ritorsivi, *“si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile. L’onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere”*.

Anche in tema di risarcimento del danno, la normativa prevede una presunzione a tutela delle persone protette in caso di segnalazione, stabilendo che *“in caso di domanda risarcitoria presentata all’autorità giudiziaria”* ed a condizione che le stesse dimostrino *“di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all’autorità giudiziaria o contabile”*.

Per quanto riguarda il sistema disciplinare, in caso di violazione delle previsioni in materia di *Whistleblowing*, si considera applicabile il sistema di sanzioni disciplinari di cui al paragrafo 3.7. della presente Parte Generale.

Ai sensi dell’art. 21 D.Lgs. n. 24/2023, *“fermi restando gli altri profili di responsabilità”*, l’ANAC può applicare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro *“quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l’obbligo di riservatezza”* dei soggetti tutelati;
- da 10.000 a 50.000 euro *“quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l’adozione di tali procedure non è conforme”* alla normativa, *“nonché quando accerta che non è stata svolta l’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute”*.

-
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - l’inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l’impossibilità per la persona di trovare un’occupazione nel settore o nell’industria in futuro;
 - la conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - l’annullamento di una licenza o di un permesso;
 - la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

In ossequio alla disciplina dettata dalla normativa richiamata, **Kaleon** i è dotata di un'apposita procedura sulla gestione delle segnalazioni interne che recepisce le previsioni legislative introdotte in tema di "whistleblowing" con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

In particolare, Kaleon ha adottato un sistema che ha l'obiettivo di salvaguardare la riservatezza dell'identità del segnalante e tutelarla da condotte ritorsive, sleali o discriminatorie conseguenti alla segnalazione e incoraggia i dipendenti e collaboratori a segnalare fatti o comportamenti di cui vengano a conoscenza, che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività caratteristica svolta da Kaleon.

La procedura, alla quale si rimanda per ogni informazione di dettaglio, costituisce parte integrante del Modello.

Per l'invio e la gestione delle segnalazioni Kaleon ha implementato una piattaforma informatica dedicata, gestita da strutture autonome e indipendenti, raggiungibile al seguente link che consente di effettuare segnalazioni in forma riservata e anche anonima <https://terreborromeo.it/trasparenza/whistleblowing>.

In via subordinata è inoltre prevista la possibilità, su richiesta del segnalante, di procedere all'organizzazione di un incontro in presenza con modalità che garantiscano la riservatezza del segnalante consentendo, previo consenso dell'interessato, la registrazione del colloquio.

È, inoltre, disponibile ai segnalanti un canale di segnalazione esterno (raggiungibile al seguente link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>), attivato e gestito dall'ANAC, ed utilizzabile se il canale interno non è previsto, non è attivo o non è conforme, se la segnalazione interna non ha sortito alcun effetto o ha sortito un effetto negativo, in caso di timore da parte del segnalante che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione o se la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Infine, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 è prevista la possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche e di ricevere tutela o in caso di precedente segnalazione - interna o esterna - senza riscontro o nel caso in cui la violazione costituisca un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o, infine, se la segnalazione esterna può comportare il rischio di ritorsioni o potrebbe non avere efficace seguito in ragione di specifiche circostanze del caso concreto.

iv. Policy e procedure operative

Quanto alle **Policy e alle procedure operative**, queste ultime rappresentano il "modo di operare" dell'azienda attraverso i suoi processi.

In aggiunta alle diverse procedure tipiche e comuni ad ogni realtà aziendale, peraltro, **Kaleon** ne ha adottato di specificamente legate alla tutela e alla gestione del patrimonio culturale.

Tali procedure rappresentano un patrimonio essenziale per l'operatività aziendale e sono il primo elemento di protezione dalla possibile commissione di Reati Presupposto ai sensi del Decreto: anche ove non espressamente richiamate, il loro rispetto fa sempre parte delle mansioni di ogni lavoratore e sono parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'organizzazione dei processi aziendali è ispirata ai seguenti principi generali di controllo, compatibilmente con la disponibilità di risorse e proporzionalmente alla rischiosità dell'attività da compiere:

1. Tracciabilità delle operazioni: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale che attesti le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, ove rilevanti, e consenta di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
2. Segregazione dei processi: in ogni processo aziendale, l'autorizzazione di un'operazione deve provenire da persona diversa da chi la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla successivamente;
3. Documentazione dei controlli: il sistema di controllo deve prevedere un sistema di reporting, eventualmente attraverso la redazione di verbali, idoneo a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione;
4. Responsabilizzazione dei ruoli.

In applicazione dei principi generali di controllo, nella Parte speciale sono individuate misure più specifiche volte a contenere il rischio di commissione dei reati al livello minimo.

La concreta applicazione delle misure è assegnata alla responsabilità di quanti gestiscono i relativi processi, anche mediante l'adozione di ulteriori norme interne quali, ad esempio, procedure e istruzioni operative, nonché modulistica standardizzata per l'effettuazione delle registrazioni previste.

III IL MODELLO ORGANIZZATIVO

3.1. Struttura

Il Modello 231 di **Kaleon**, parte integrante dell'assetto organizzativo della Società, è il risultato della mappatura dei rischi effettuata attraverso una compiuta analisi delle aree sensibili, cui ha fatto seguito la definizione del sistema di controllo interno, attraverso l'individuazione e la predisposizione di specifici protocolli e di procedure operative diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione alla prevenzione dei reati presupposto.

Più in particolare, il Modello è così articolato:

A. la **Parte Generale**, che contiene:

- il contesto normativo di riferimento;
- il modello di *governance* di **Kaleon**;
- il sistema di controllo interno adottato da **Kaleon**;
- i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- il piano di informazione e formazione;
- il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio;
- l'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza di **Kaleon** con indicazione dei poteri, dei compiti e dei flussi informativi che lo riguardano.

B. la **Parte Speciale**, che è strutturata in Sezioni, ciascuna delle quali è dedicata a un Processo aziendale specifico. Per ciascun Processo sono individuate le **Aree a Rischio**, cioè quelle fasi operative in cui può potenzialmente manifestarsi una condotta illecita. All'interno di queste aree si collocano le **Attività Sensibili**, ossia quelle attività che, se svolte in modo scorretto, opaco o negligente, possono determinare la commissione dei Reati Presupposto. Seguono poi i **principi generali di comportamento** che i Destinatari del Modello sono tenuti a osservare nonché le procedure operative specifiche adottate da Kaleon.

C. le **Procedure Operative Interne** definiscono per ciascuna Area di Rischio individuata, le regole comportamentali da seguire al fine di evitare la commissione dei reati presupposto ex D. Lgs. n. 231/2001.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello il **Codice Etico**, l'**Allegato A**, contenente l'elenco dettagliato dei reati presupposto previsti dal Decreto e l'**Allegato B**, contenente il sistema di flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

In generale, il sistema di controllo del Modello deve essere ispirato ai seguenti principi:

- *Verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione*: qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito: *i.* alle principali fasi dell'operazione; *ii.* alle ragioni che hanno portato al suo compimento; *iii.* ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni;
- *Segregazione dei compiti*, affinché la gestione dei processi non sia demandata ad un unico soggetto;
- *Documentazione dei controlli*;
- *Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio*.

3.2. Destinatari

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti di collaborazione, consulenza o altro.

3.3. Adozione e aggiornamento

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto), è rimessa all'organo direttivo della Società la responsabilità di approvarlo, modificarlo, integrarlo e recepirlo mediante apposita delibera.

3.4. Informazione e formazione

La Società predispone specifici interventi formativi rivolti ai dipendenti, al fine di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e del Codice Etico e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Ogni dipendente e collaboratore è infatti tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola - anche attraverso la partecipazione ad una specifica attività formativa - la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, agenti e consulenti, distributori, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi).

La Parte Generale del Modello ed il Codice Etico sono pubblicati sul sito web della Società.

Sulla intranet aziendale il Modello è pubblicato integralmente.

3.5. Sistema disciplinare

La predisposizione di un efficace sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e del Codice Etico è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, con lo scopo di regolamentare in senso etico le proprie condotte. In tale direzione, la Società ha adottato un sistema disciplinare basato sulle seguenti linee d'indirizzo:

- il sistema disciplinare è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari e tenendo conto delle limitazioni dettate dalla legislazione vigente;
- il sistema disciplinare individua le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari, nel rispetto delle relative disposizioni dei contratti collettivi e delle prescrizioni legislative applicabili;

- il sistema disciplinare prevede una apposita procedura di irrogazione delle sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dalla legislazione locale e dei principi di proporzione (commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato) e di contraddittorio (assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato e la possibilità, una volta formulata la contestazione dell'addebito, di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento);
- il sistema disciplinare introduce idonee modalità di pubblicazione e di diffusione del relativo codice.

3.5.1. Principi generali

La Società ha adottato il presente sistema disciplinare (di seguito, il “*Sistema Disciplinare*”) istituendo un adeguato apparato sanzionatorio che si applica alle infrazioni concernenti le norme comportamentali e procedurali nonché le regole di condotta sancite nel Modello e nel Codice Etico.

Le sanzioni disciplinari sono rivolte e si applicano a tutti coloro che sono tenuti al rispetto delle predette norme e in particolare ai dipendenti, agli amministratori, ai sindaci, ai soci, ai collaboratori e consulenti esterni e alle terze parti che lavorano per e con la Società.

Le sanzioni disciplinari e le altre misure sanzionatorie previste per i soggetti non dipendenti, ma legati da forme di collaborazione con la Società dovranno essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione che andrà valutato con riferimento ai seguenti parametri:

- la gravità della violazione, considerata sulla base delle caratteristiche della condotta, delle conseguenze derivanti alla Società sia al proprio interno sia nel rapporto con i terzi, nonché delle circostanze in cui si è verificata la violazione;
- l'elemento soggettivo della condotta, a seconda, cioè, che quest'ultima sia connotata da dolo o colpa (ulteriormente distinta in colpa lieve e colpa grave);
- l'eventuale reiterazione delle condotte inosservanti;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il “prestatore” (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.) tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale o civile. I soggetti vengono sanzionati dalla Società se compiono atti od omissioni diretti inequivocabilmente a violare le regole comportamentali previste nel presente codice, anche se l'azione non si compie o l'evento o non si verifica.

La Società applica i Contratti Collettivi Nazionali di riferimento in vigore ed è a tale regolamentazione che occorre far riferimento, in via generale, per l'individuazione delle sanzioni da irrogare in caso di illecito disciplinare.

3.5.2. Sanzioni

Le sanzioni possono essere applicate nei confronti di chi ponga in essere condotte derivanti da:

- inosservanza delle procedure contenute nel Modello, volte a prevenire la commissione di reati;
- comportamenti costituenti le ipotesi di reato descritte nelle varie parti del Modello;
- inosservanza delle regole di condotta contenute nel Modello e nel Codice Etico, sia tramite un comportamento attivo che con un comportamento omissivo;
- mancanza o inesatta evidenza dell'attività svolta relativamente a modalità di documentazione e conservazione della stessa in modo tale da impedire e/o rendere difficoltosi gli accertamenti svolti tramite audit interni e quelli inerenti all'esatta applicazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- violazione del sistema di controllo posto in essere mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista oppure impedendo il controllo delle informazioni e l'accesso alle stesse da parte dei soggetti a ciò preposti, inclusi i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- mancata segnalazione delle avvenute infrazioni al Codice Etico e al Modello, di cui la persona sia venuta a conoscenza.

Resta in ogni caso salva ogni altra ipotesi di violazione enunciata sia nel Modello sia nel Codice Etico.

Tutte le sanzioni irrogate dovranno essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni riscontrate dall'Organismo di Vigilanza, prima ancora di dare luogo all'applicazione di una sanzione, dovranno essere contestate tempestivamente in forma scritta al soggetto interessato.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori, nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e delle eventuali normative speciali sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL del settore.

Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In via generale, anche per i dirigenti le misure sanzionatorie irrogabili sono quelle previste dal relativo CCNL.

Misure nei confronti degli Amministratori e del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione affinché tale organo decida se prendere gli opportuni provvedimenti ivi inclusa, a titolo esemplificativo, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee ai sensi degli artt. 2392, 2409, 2476 c.c.

Se, invece, la violazione del Modello è commessa da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza procede ad informare lo stesso Consiglio di Amministrazione in relazione alla rilevanza della violazione ai sensi del d.lgs. 231/2001 e ad informare il Collegio Sindacale affinché provveda eventualmente a convocare l'assemblea dei soci ai sensi dell'art. 2406 c.c.

L'assemblea dei soci valuta se assumere le misure più idonee ai sensi degli artt. 2392, 2409, 2476 c.c.

Se, invece, la violazione del Modello è commessa da uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione affinché tale organo decida se prendere gli opportuni provvedimenti ivi inclusa, a titolo esemplificativo, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee ai sensi dell'art. 2407 c.c.

Provvedimenti per inosservanze poste in essere dai fornitori, consulenti e terze parti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, sono sanzionabili nei confronti dei fornitori e dei consulenti esterni e delle terze parti, la violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente.

Le predette violazioni comporteranno l'applicazione di sanzioni, tra cui la risoluzione del rapporto contrattuale e il risarcimento del danno, sanzioni che saranno commisurate al livello di responsabilità del consulente, collaboratore, fornitore o terza parte, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, intendendosi con ciò la rilevanza degli obblighi violati e gli effetti ai quali la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applicherà la sanzione più grave.

Per la comminazione delle sanzioni applicabili ai fornitori, consulenti esterni e terze parti, dovrà essere inserita una specifica clausola contrattuale nei contratti di collaborazione, nelle

lettere di incarico o negli altri documenti contrattuali in cui sia prevista la risoluzione del rapporto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui, dal comportamento del fornitore, collaboratore o terzo, discendano danni per la Società.

In caso di accertata violazione del Modello, la Società dovrà comunicare l'intervenuta risoluzione del contratto a mezzo raccomandata/PEC avente efficacia dalla data del ricevimento.

3.5.3. Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "*Statuto dei lavoratori*" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello è in ogni caso previsto il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni.

3.5.4. Pubblicazione e diffusione

Tutti i destinatari del regolamento sanzionatorio devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito della funzione Risorse Umane definire le modalità di comunicazione dello stesso.

IV ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, comma 1, lettera b del Decreto – che prevede l'istituzione di un Organismo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento – la Società ha ritenuto di nominare un Organismo di Vigilanza monocratico, dotato delle competenze necessarie allo svolgimento dell'incarico.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si potrà avvalere del supporto anche di altre funzioni aziendali che di volta in volta saranno ritenute utili per l'espletamento dell'incarico di controllo affidato.

4.1. Requisiti

La Società affida all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di iniziativa e controllo e opera in condizioni di autonomia, indipendenza (da ogni forma d'interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società), professionalità e continuità d'azione.

Inoltre, l'OdV deve possedere degli specifici requisiti di onorabilità e svolgere la propria attività in assenza di conflitti di interessi con le funzioni aziendali e con il vertice della Società.

In ogni caso, costituiscono cause di ineleggibilità, e, in caso di elezione, cause di decadenza automatica:

1. il verificarsi di una delle condizioni previste dall'articolo 2382 del Codice Civile (interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi);
2. l'essere coniuge, parente o affine fino al quarto grado di parentela di un soggetto che ricopra funzioni apicali della Società;
3. la condanna con sentenza anche non definitiva (compresa quella pronunciata ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale):
 - i. alla reclusione per un periodo non inferiore a un anno: i) per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 267/1942 e s.m.i.; ii) per uno dei reati previsti dalla normativa in materia bancaria, finanziaria, mobiliare, dei mercati e degli strumenti di pagamento; iii) per un reato contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'economia pubblica o il fisco;
 - ii. alla reclusione per un periodo non inferiore a due anni per qualsiasi reato non colposo;

- iii. per uno o più reati tra quelli previsti e indicati nel Decreto, indipendentemente dal tipo di pena inflitta;
- iv. per un reato che comporta una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- 4. coloro che hanno ricoperto la carica di membro del collegio sindacale di Società alle quali sono state applicate le sanzioni previste dall'articolo 9 del Decreto;
- 5. coloro nei confronti dei quali è stata applicata una delle misure di prevenzione previste dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55, e s.m.i..

Fatti salvi i casi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo di Vigilanza non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Costituiscono giusta causa di revoca:

- una condanna della Società ai sensi del Decreto, o una sentenza di patteggiamento, qualora risulti che l'Organismo di Vigilanza abbia omesso di vigilare o abbia svolto in modo insufficiente le proprie mansioni ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera d) del Decreto;
- la violazione della riservatezza delle informazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni;
- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive dell'Organismo di Vigilanza senza giustificato motivo.

In caso di dimissioni o decadenza automatica di un membro dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne dà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, che provvede senza indugio alle delibere del caso.

L'Organismo di Vigilanza si considera decaduto qualora la maggioranza dei suoi membri cessi di farne parte per dimissioni o per altri motivi. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nuova nomina di tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza.

In presenza di gravi motivi di opportunità, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e, se non coinvolti, degli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, può disporre la sospensione dalla carica di uno o tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organo *ad interim*.

L'Organismo di Vigilanza svolge la propria attività sulla base dei principi di autonomia e indipendenza, e si dota di uno specifico Regolamento che disciplina in particolare:

- i criteri di designazione e nomina;
- la permanenza in carica;
- le attività di vigilanza e controllo;

- la rendicontazione al Consiglio di Amministrazione delle attività e delle azioni intraprese;
- la documentazione dell'attività svolta.

4.2. Compiti e Poteri

I **compiti** che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere sono:

- verifica e vigilanza periodica della effettività, efficacia e adeguatezza del Modello, del Codice Etico e dei protocolli complementari;
- presentazione al Consiglio di Amministrazione delle proposte di aggiornamento del Modello, in conseguenza di novità normative rilevanti, nonché di eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello o significative modifiche dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa, verificando l'effettiva implementazione delle modifiche e la relativa efficacia;
- verifica e accertamento delle informazioni riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi o dalle segnalazioni ricevute, tenendone adeguata traccia e raccogliendone la relativa documentazione;
- più in generale, attuare, in conformità con il Modello, un efficace flusso di informazioni agli organi sociali competenti in merito all'efficacia e al rispetto del Modello, in particolare redigere periodicamente una relazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, evidenziando i problemi riscontrati e individuando le azioni correttive da intraprendere;
- comunicazione al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate del Modello o del Codice Etico, proponendo l'applicazione di sanzioni e procedimenti disciplinari, nel rispetto delle norme e del CCNL vigenti;
- verifica dell'effettiva divulgazione e conoscenza del Modello e della formazione e sensibilizzazione del personale eventualmente assunto, nonché di tutti i destinatari, sull'osservanza delle relative disposizioni.

Per lo svolgimento dei compiti sopra elencati, l'Organismo di Vigilanza ha il **potere** di:

- interloquire, senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano limitarne la sfera di operatività e/o condizionarne l'autonomia di giudizio, con ogni funzione aziendale;
- acquisire informazioni e documenti nei riguardi di qualunque funzione o area aziendale, a qualsiasi livello della stessa. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alla documentazione e ad ogni altra informazione aziendale che ritenga opportuna;
- accertare fatti e comportamenti costituenti violazioni del Modello o del Codice Etico o, più in generale, qualsiasi azione non in linea con i principi ivi prefissati;
- attuare specifici interventi periodici di controllo sia programmati che non programmati e anche a sorpresa nei confronti delle attività aziendali sensibili;

- avvalersi, se del caso, della consulenza e assistenza di soggetti non appartenenti alla compagine aziendale con piena facoltà di scelta dei propri consulenti.

All'Organismo di Vigilanza devono anche essere garantite le risorse finanziarie occorrenti per svolgere l'attività di verifica. Il Consiglio di Amministrazione approva, nel contesto di formazione del budget aziendale, un'adeguata dotazione di risorse finanziarie.

4.3. Flussi Informativi

Flussi informativi attivi: attività di reporting dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'implementazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di interventi modificativi.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- si riunisce per effettuare le verifiche in materia di rispetto dei principi e delle norme di comportamento previste nel Codice Etico, nel Modello e nei protocolli specifici;
- con cadenza annuale procede a stilare la relazione che sintetizza le attività svolte in corso d'anno e che verrà trasmessa al Consiglio di Amministrazione alla chiusura dell'esercizio;
- segnala immediatamente le conclusioni relative alle verifiche effettuate segnalando le problematiche emerse e i provvedimenti da adottare per correggere tali situazioni;
- segnala immediatamente al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere alle integrazioni e agli aggiornamenti del Modello 231.

Flussi informativi passivi: attività di reporting verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del Decreto.

In particolare, i responsabili delle funzioni aziendali della Società hanno l'obbligo di segnalare all'OdV le possibili situazioni che potrebbero esporre la Società al rischio di reato e fornire, inoltre, una costante e immediata comunicazione delle nuove circostanze idonee a variare o ad estendere le aree a rischio di realizzazione di reati presupposto ai sensi del Decreto.

A titolo esemplificativo, i responsabili aziendali provvedono a segnalare all'Organismo di Vigilanza le informazioni relative:

- a. alle comunicazioni dei procedimenti disciplinari per fatti commessi in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- b. ai provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti per i reati presupposto di cui al Decreto 231;

- c. alle comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, dei poteri e delle deleghe;
- d. ai verbali delle riunioni dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione che possono rilevare ai sensi del Decreto 231;
- e. alle eventuali segnalazioni emerse nel corso degli audit interni svolti in concomitanza con il rinnovo delle certificazioni del Sistema di Gestione Integrato, o nei piani di azione elaborati ai fini dell'implementazione del Sistema;
- f. a suggerimenti e ad integrazioni da apportare alla regolamentazione in essere, al fine di rendere il presente Modello organizzativo sempre più incisivo;
- g. all'eventuale necessità – motivata – di modifiche ai protocolli adottati, in particolare a fronte di modifiche nello svolgimento delle attività identificate dal Modello come sensibili;
- h. alle attività – svolte o in corso di svolgimento – per la pubblicità del Modello, in particolare nei confronti del personale di nuova assunzione e dei consulenti/fornitori.

Analogo obbligo informativo sussiste in capo a tutti i Dipendenti in riferimento a fatti o circostanze riscontrati nell'espletamento della propria attività e meritevoli di segnalazione ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Più in particolare, i responsabili aziendali e i Dipendenti devono in ogni caso trasmettere all'OdV i flussi informativi indicati, per ogni area a rischio, nell'Allegato B contenente il relativo sistema, attenendosi alle tempistiche ivi indicate.

Con riferimento, infine, ai consulenti e gli altri destinatari del Modello esterni alla Società, essi sono tenuti a una **informativa immediata direttamente all'Organismo di Vigilanza**, tramite l'indirizzo e-mail o il sistema di whistleblowing, nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta tale da configurare comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello. Tale obbligo deve essere specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.